



چاپ دوم

سال سوم
شماره ی دوم
بهار ۱۳۸۹



علمی، پژوهشی، فرهنگی
نشریه کمیته پژوهشی های دانشجویی
دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

است ... مناظرات نشریه این یک

روشن افق
۳۲

مقاله نویسی در سه سوت! ۲۲

مقالات علمی و پژوهشی هر سه رشته دانشکده

ناجی زمان خویش باش! ۴۱

۱۱۵ قانون جهانی موفقیت ۴

مطلب انگلیسی ۳۳

فهرست

سر مقاله

سخن سردبیر

- ۴ ۱۲۰ قانون جهانی موفقیت
- ۶ مقاله پژوهشی مدیریت
- ۱۱ حکایت مدیریتی (تخت مرگبار)
- ۱۲ مقاله پژوهشی مدارک پزشکی
- ۱۴ چرا خدا تو را انتخاب کرد؟
- ۱۵ مقاله پژوهشی کتابداری
- ۱۹ یافته های جدید
- ۲۰ درخت سالم
- ۲۱ مقاله علمی مدیریت
- ۲۴ مدیریت در ... و ایران
- ۲۵ مقاله علمی مدارک پزشکی
- ۲۷ مقاله نویسی در سه سوت !
- ۲۸ مقاله علمی کتابداری
- ۲۹ بازسازی دنیا
- ۳۰ روبان آبی
- ۳۳ صفحه ی انگلیسی
- ۳۴ آسمانی
- ۳۵ اعجاز مواد غذایی برای درمان بیماری ها
- ۳۶ گذر از سه صافی
- ۳۷ روش اختراع
- ۴۰ تکنیک ها و ترفندها
- ۴۱ ناجی زمان خویش باش
- ۴۴ مسابقه

ژاو یعنی : چکیده ، گزیده

نشریه ژاو، فصلنامه ی کمیته پژوهش های دانشجویی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی است که دارای سه بخش علمی، پژوهشی و فرهنگی می باشد. بخش پژوهشی شامل سه مقاله در فرمت کامل از هر سه رشته دانشکده است، اولویت پذیرش و چاپ مقاله در این بخش را به مقالات پذیرفته شده دانشجویان دانشکده در سمینارها اختصاص داده ایم. بخش علمی نشریه مربوط به مقالات علمی هر سه رشته و همچنین صفحاتی با عناوین ثابت در چاپ های بعد همچون : یافته های جدید، روش اختراع، تکنیک ها و ترفندها و ... می باشد. نهایتا در بخش فرهنگی مطالب نابي جهت جذابیت بخشیدن و پربارتر کردن نشریه قرار می گیرد. ما در راستای اهداف ذکر شده، پذیرای مطالب و مقالات علمی و پژوهشی با محوریت رشته ی تحصیلی شما هستیم، کمیته ی پژوهش های دانشجویی آماده ی دریافت نظرات، انتقادات و پیشنهادات شماست.

تلفن : ۵۱۳۹-۷۹۲۲۰۲۶ داخلی

پست الکترونیک :

mng_research.committee@yahoo.com

و برای اولین بار ...

شماره ی دریافت پیام کوتاه :

۰۹۳۸۲۶۹۳۸۵۱



صاحب امتیاز : کمیته پژوهش های دانشجویی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

مدیر مسئول :

فاطمه فریدونی

شورای سردبیری :

نجمه بهمن زبیری / سمیه صفدری

مسئول واحد علمی :

فاطمه امینی

مسئول واحد پژوهشی :

مرضیه فتاحی

مسئول واحد فرهنگی :

سید احسان سیدان

دبیران اجرایی :

وجیهه اسماعیلی، فرزانه محمودی

همکاران این شماره :

مهسا قربانی، نسیم بهرام، مهتاب کسائی اصفهانی،

راضیه زاهدی، زینب بهرامی

با تشکر ویژه از خانم مریم نظری

و آقای جواد ابراهیم زاده

خدای سبحان را سپاس که پس از مدت ها تلاش و پیگیری، شاهد جمعی پر شور و پر تلاش، سرشار از انگیزه و مملو از پشتکار و همت دانشجویان این دانشکده در کمیته پژوهشی هستیم. جمعی که گرد هم آمده است تا در قالب این نهاد بین رشته ای قاصد خوش خبری از علم اندوزی و پژوهش، تلاش و کوشش باشد و در راه اعتلای اهداف بنیادی خود از جمله: تربیت و راهنمایی دانشجویان علاقه مند به امر تحقیق و پژوهش و انجام فعالیت های علمی- آموزشی و ... گام بردارد.

به بهانه ی هفته ی پژوهش گامی بلند برداشتیم و با نشست هایی پربار و صمیمانه، پیرامون مباحث پژوهشی، مشکلات و موانع، عوامل بهبود و توسعه، چالش ها و راه حل ها و... در زمینه تحقیقات و امر پژوهشگری دست آوردهای ارزشمندی کسب کردیم.

برآنیم تا با بررسی عوامل موثر بر توسعه فرهنگ پژوهش محوری مثل:
- تدوین و بهسازی مستمر ساختارها و فرآیندهای منظم
- ایجاد سازوکارهای مناسب برای مشارکت و همکاری پژوهشگران و اساتید
- آموزش اصولی روش تحقیق، کسب توانمندی های نرم افزاری و آشنایی با ابزارهای پژوهش

- اشاعه یافته های پژوهش و سهولت دسترسی

- تکریم پژوهش و پژوهشگری و ...

به تقویت این مسیر بپردازیم.

تولد دوباره مجله ژاو، پایگاه ارتباطی کمیته پژوهشی و دانشجویان دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی را صمیمانه تبریک می گویم. تداوم گام های کوچک ولی پر توان شما را از خداوند متعال خواستارم.
پیروز باشید و دستانتان همواره پذیرای تحفه های سبز زندگی

فاطمه فریدونی

نزدبان

قصه بالارفتن

قصه پلیم پلیم تا خدا

قصه آدم

قصه یک دل است و یک

همیشه اون بالا دستی برای گرفتن دست تو هست که زمین نخوری...
راستش نمی دونم باید از کجا شروع کنم و چی بگم، حرف واسه گفتن
زیاده قضیه اینه که همه ی حرفا گفتنی نیست و از اونجایی که ارزش آدمها به
حرفایی که واسه ی نگفتن دارند ما هم نمی گیم چی شد و چه راهی رو طی
کردیم تا بالاخره این نشریه به چاپ رسید!

بگذریم، اصل هدف ما ایجاد انگیزه برای پژوهش و تقویت اعتماد به نفس
بچه هاست. البته نکته اینجاست که عامل ضروری برای رسیدن به موفقیت
داشتن اراده و پشتکاره یعنی تا خودتون مایل نباشید تلاشی ما به نتیجه
نمی رسه. یه جورایی با تحریف یه ضرب المثل فارسی می تویم بگیم اینجا
خواننده، نویسنده رو سردوق میاره.

و اما بحث انگیزه، اگه انگیزه نداشته باشید به اهداف مورد نظرتون نمی
رسید پس باید سعی کنید همیشه این احساسو حفظ کنید و رعایت نکات زیر
می تونه در این رابطه به شما کمک کنه:

اهدافتونو مجسم کنید و تصویر اونارو بکشید. نگاه کردن به این تصاویر به
خصوص زمانی که ناامید شدید باعث برگشتن تمرکز شما می شه.

کارهای روزانه ی خودتونو بنویسید این طوری در انجام اونا موفق تر هستید
نسبت به زمانی که فقط توی ذهن شما هستن در ضمن چون همیشه مورد
تشویق دیگران قرار نمی گیرید سعی کنید خودتون مشوق خودتون باشید و
بعد از پایان هر کاری به خودتون پاداش بدید.

با افراد مثبت اندیش در ارتباط باشید، شاد زندگی کنید، نوشته های الهام
بخش بخونید و از زندگی دیگران درس بگیرید، همه ی این موارد برای پیش
برد برنامه های شما مفید هستند.

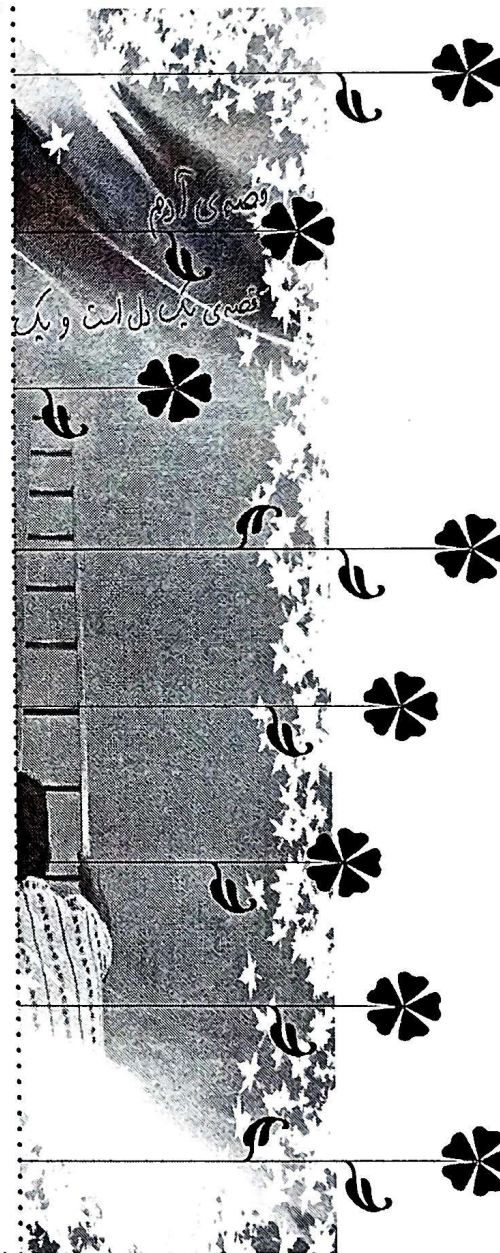
نتیجه رو به خدا واگذار کنید اما زمانی که همه ی تلاشتونو کردید؛ توکل
جانشین سستی و تبلی شما نیست.

به حرف های دیگران گوش کنید ولی بدونید هیچ اجباری برای انجام
اونها ندارید.

خودم اینو واقعا تجربه کردم که "مهم نیست بقیه چی می گن مهم اینه که
من چی فکر می کنم"

همین جمله قدرت غیر قابل توصیفی برای تحمل مشکلات و ادامه به انسان
می ده، باور کنید هیچ مانعی توان ایستادگی در برابر اراده ی شما رو نداره.

فراموش نکنید که رضایت، شادی و موفقیت شما از همه چیز مهم تره!
نجمه بهمن زیاری





بیرونی شما، از طرف دیگر رابطه ی مستقیم وجود دارد .

۵ - قانون باور

هر چیزی را که عمیقاً باور داشته باشید برایتان به واقعیت بدل می شود . شما آنچه را که می بینید باور نمی کنید بلکه آن چیزی را می بینید که قبلاً به عنوان یک باور انتخاب کرده اید . پس باید :

- باور های محدود کننده ای را که مانع موفقیت شما هستند شناسایی کنید .
- آنها را از بین ببرید .

۶ - قانون ارزش ها

نحوه ی عملکرد شما همیشه با زیربنایی ترین ارزش ها و اعتقادات شما هماهنگ است .

آنچه به راستی ارزش هایی را که واقعا به آن اعتقاد دارید بیان می کند ادعاهای شما نیست بلکه گفته ها، اعمال و انتخاب های شما به ویژه در هنگام ناراحتی و عصبانیت است .

۷ - قانون انگیزه

هر چه می گوئید یا انجام می دهید از تمایلات درونی ، خواسته ها و غرایز شما سرچشمه می گیرد . این کار ممکن است بصورت خودآگاه و ناخودآگاه انجام شود .

رمز موفقیت دو چیز است :

- تعیین اهداف و برنامه ریزی برای آنها .
- مشخص کردن انگیزه ها .

۸ - قانون فعالیت ذهن ناخودآگاه

ذهن ناخودآگاه شما موجب می شود همه ی گفته ها و اعمالتان مطابق با الگویی انجام پذیرد که با تصویر ذهنی و باورهای زیر بنایی شما هماهنگ است .

ذهن ناخودآگاه شما بسته به اینکه چگونه آن را برنامه ریزی کنید می تواند شما را به پیش برد و یا از پیشرفت باز دارد .

تهیه کننده نسخه بهمن زیاری

نیستید اجتناب کنید .

۳ - قانون عینیت یافتن ذهنیات

دنیای پیرامون شما تجلی فیزیکی دنیای درون شماست . کار اصلی شما در زندگی این است که زندگی مورد علاقه ی خود را در درون خود خلق کنید ،

زندگی ایده آل خود را با تمام جزئیات آن مجسم کنید و این تصویر ذهنی را تا زمانی که در دنیای پیرامون شما تحقق پیدا کند حفظ کنید .

۴ - قانون رابطه ی مستقیم

زندگی بیرون شما بازتاب زندگی درونی شماست . بین طرز فکر و احساسات درونی شما از یک طرف و عملکرد و تجارب

۱ - قانون علت و معلول

هر چیز به دلیلی رخ می دهد . برای هر علتی معلولی هست ، و برای هر معلولی علت یا علت های بخصوصی وجود دارد ، چه از آنها اطلاع داشته باشید چه نداشته باشید . چیزی به اسم اتفاق وجود ندارد .

۲ - قانون ذهن

همه ی علت ها و معلول ها ذهنی هستند . افکار شما تبدیل به واقعیت می شوند . افکار شما آفریننده اند . شما تبدیل به همان چیزی می شوید که درباره ی آن بیشتر فکر می کنید . همیشه درباره ی چیز هایی فکر کنید که واقعا طالب آن هستید و از فکر کردن درباره ی چیزهایی که خواستار آن

۹ - قانون انتظارات

اگر با اعتماد به نفس انتظار وقوع چیزی را داشته باشید در جهان پیرامونتان امکان وقوع پیدا می کند . شما همیشه هماهنگ با انتظارانتان عمل می کنید و انتظارات شما بر رفتار و طرز برخورد اطرافیان تأثیر می گذارد .

۱۰ - قانون تمرکز

هر چیزی که ذهن خود را به آن مشغول سازید در زندگی واقعیت پیدا می کند . هر چیزی که روی آن تمرکز کنید و مرتباً به آن فکر کنید در زندگی واقعی شکل می گیرد و گسترش پیدا می کند . بنابراین باید فکر خود را بر چیزهایی متمرکز کنید که واقعا طالب آن هستید .

۱۱ - قانون عادت

حداقل ۹۵ درصد از کارهایی که انجام می دهید از روی عادت است، خواه عادت های مفید و خواه عادت های مضر . شما می توانید عادت هایی را که موفقیتتان را تضمین می کند در خود پرورش دهید . به این صورت که تا زمانی که رفتار مورد نظر به صورت اتوماتیک و غیر ارادی انجام نشوند تمرین و تکرار آگاهانه آن را ادامه دهید .

۱۲ - قانون جذب

شما مرتباً افکار ، ایده ها و موقعیت هایی را که با افکار غالب شما هماهنگ هستند به خود جذب می کنید ، خواه افکار منفی خواه افکار مثبت . شما می توانید بهتر از اینکه هستید باشید ، ثروتمند تر از اکنون باشید و توانایی های بیشتری داشته باشید چون می توانید افکار غالب خود را تغییر دهید .

۱۳ - قانون انتخاب

زندگی شما نتیجه ی انتخاب های شما تا این لحظه است

چون همیشه در انتخاب افکار خود آزاد هستید، کنترل کامل زندگی تان و تمامی آنچه برایتان اتفاق می افتد در دست شماست.

۱۴ - قانون تفکر مثبت

برای موفقیت و شادی در تمام جنبه های زندگی تفکر مثبت امری ضروری است . شیوه ی تفکر شما نشان دهنده ی ارزش ها ، اعتقادات و انتظارات شماست .

۱۵ - قانون تغییر

تغییر غیر قابل اجتناب است و چون با دانش روزافزون و تکنولوژی رو به پیشرفت ، هدایت می شود با سرعتی غیر قابل قیاس با گذشته در حال حرکت است . کار شما این است که استاد تغییر باشید نه قربانی آن .

۱۶ - قانون کنترل

این که تا چه حد در مورد خودتان مثبت فکر می کنید بستگی به این دارد که فکر می کنید تا چه حد زندگی تان را تحت کنترل دارید . سلامتی ، شادی و عملکرد عالی از طریق کنترل کامل افکار ، اعمال و شرایط پیرامونتان به وجود می آید .

۱۷ - قانون مسئولیت

هر جا که هستید و هر چه که هستید به خاطر آن است که خودتان این طور خواسته اید . مسئولیت کامل آنچه که هستید ، آنچه که بدست آورده اید و آنچه که خواهید داشت بر عهده ی خود شماست .

۱۸ - قانون پاداش

عالم در نظم و تعادل کامل به سر می برد . شما همیشه پاداش کامل اعمالتان را می گیرید . همیشه از همان دست که می دهید از همان دست می گیرید . اگر از عالم بیشتر دریافت می کنید به این دلیل است که بیشتر می بخشید .

۱۹ - قانون خدمت

پاداش هایی که در زندگی می گیرید با میزان خدمت شما به دیگران رابطه ی مستقیم دارد . هر چه بیشتر برای بهبود زندگی و سعادت دیگران کار و مطالعه کنید و توانایی های خود را افزایش دهید ، در عرصه های مختلف زندگی خود نیز پیشرفت بیشتری به دست می آورید .

۲۰ - قانون تاثیر تلاش

همه ی امیدها ، رویاها ، اهداف و آرمان های شما در گرو سخت کوشی شماست . هر چه بیشتر تلاش کنید، بخت و اقبال بهتری پیدا می کنید . هیچ راه میانبری وجود ندارد . ادامه دارد ...



علمی

شماره دوم، زمستان ۱۳۹۳

۵

چکیده

خلاقیت عبارت است از به کارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. فراگرد ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربردهای سودمند را نوآوری می گویند. درغالب مدیریت سازمان، موفقیت نهایی و حتی گاهی بقای آن به میزان توانایی برنامه ریزان در ایجاد نوآوری و به کارگیری فکرهای نو بستگی دارد. مهمترین دلیل نیاز به خلاقیت و نوآوری بروز مشکل است. حل مشکل به دو شیوه حل عقلایی و حل خلاقانه مشکل میسر است. برای ظهور یک ذهنیت خلاق باید تعریف دقیقی از مشکل ارائه گردد همچنین زمینه استفاده از راه حلهای گوناگون و سوای از راه حلهای مرسوم، ایجاد شود. مسئله حائز اهمیت در رابطه با خلاقیت موانع خلاقیت است که در چهار مورد خلاصه می شود: ترس از انتقاد و شکست، عدم اعتماد به نفس، تمایل به هم رنگی و همگونگی و عدم تمرکز ذهن. اضافه می شود انسدادهای ادراکی چون ثبات،

تهدید، تراکم و بی خیالی از مهمترین موانع ذهنی خلاقیت به شمار می آیند. با آگاهی از انسدادهای ادراکی خود و اجرای روشهای خاص می توان مهارت های حل مسئله را به گونه خلاق افزایش داد. به زعم صاحب نظران حل خلاقانه مشکل شامل چهار مرحله آمادگی، تکوین، روشنگری و تایید است.

یکی از چالشها و وظایف خطیر مدیران ایجاد یک نظام حمایتی برای پرورش نوآوری است. اجمالا" اصول مدیریت برای نوآوری بدین شرح اند: جداسازی افراد از یکدیگر و

جوړ کردن افراد باهم، نظارت و گوشزد کردن و درنهایت پاداش دادن به افرادی که چندین نقش را ایفا می کنند.

مقدمه

حل مشکل مهارتی است که برای هر فرد در هر جنبه از زندگی لازم است. به ندرت ساعتی سپری می شود بدون آنکه یک فرد با نیاز به حل نوعی مشکل روبرو نشود.

خلاقیت و نوآوری



در مدیریت

تهیه کننده مهسا قربانی

شغل مدیر به طور ذاتی حل مشکل است. اگر در سازمان مشکلاتی نبود، نیازی به مدیران هم نبود. بنابراین، تصور یک حلال مشکلات فاقد صلاحیت به عنوان یک مدیر موفق سخت است. دو روش حل مشکل وجود دارد:

- ۱ - حل عقلایی مشکل؛
- ۲ - حل خلاقانه مشکل.

مدیران اثربخش قادر به حل مشکل به صورت عقلایی و خلاقانه هستند، به رغم آنکه مهارت های متفاوتی برای هر نوع از این مشکلها مورد نیاز است.

حل عقلایی عبارت از نوعی حل مشکل است که مدیران هر روز به طور مستمر در بسیاری از موارد به کار می گیرند. حل خلاقانه مشکل کمتر رخ می دهد، زیرا توانایی حل خلاقانه مشکل قهرمانان را از بزدلان، حرفه های موفق را از ناموفق، مدیران کامیاب را از مدیران سرگردان جدا می کند و می تواند اثر شگرفی بر کارایی سازمان داشته باشد.

حل خلاقانه مشکل

در حل مشکلات به طور خلاق دو کار عمده برای تراوش یک ذهنیت خلاق باید صورت گیرد:

- ۱ - بهبود بخشیدن به تعریف مشکل: یعنی مشکلات سازمان که غالبا" در هاله ای از ابهام بوده و افراد شناخت دقیقی نسبت به خود ساختار مشکل و پیچیدگیهای فنی آن ندارند تشریح شده تا افراد با داشتن یک آشنایی دقیق و بینش روشن افکار نو و بکر خود را مطرح سازند.
 - ۲ - بهبود بخشیدن در ایجاد راه حل های دیگر: منظور از این بحث ایجاد زمینه مناسب در استفاده از راه حل های گوناگون و سوای از راه حل های مرسوم که این کار اساس خلاقیت و نوآوری است. کلیشه ای عمل کردن یکی از موانع خلاقیت است. هریک از دو فرایند مذکور به خودی خود، شامل مراحل جزیی تری هستند:
- بهبود بخشیدن به تعریف مشکل که شامل:

۱ - نا آشنا را آشنا و آشنا را نا آشنا کنید؛

۲ - تعاریف را بسط دهید؛

۳ - تعریف را وارونه کنید.

بهبود بخشیدن در ایجاد راه حل‌های دیگر که شامل:

۱ - قضاوت را به تاخیر بیندازید (اولین راه حل بهترین راه حل)؛

۲ - راه حل‌های موجود را گسترش دهید؛

۳ - خصلت‌های غیر مرتبط را ترکیب کنید.

موانع حل خلاقانه مشکل

اکثر مردم در حل خلاقانه مشکل دچار زحمت می شوند. آنها انسدادهای ادراکی خاصی را در فعالیتهای حل مشکل از خود بروز می دهند که حتی از وجودشان آگاه نیستند. این انسدادها عمدتاً "شخصی هستند تا میان فردی یا سازمانی که برای فائق آمدن بر آنها توسعه مهارت مورد نیاز است. انسدادهای ادراکی موانع ذهنی هستند که روش تعریف مشکل را مقید و تعداد راه حل‌هایی را که تصور می شود مرتبط اند، محدود می کنند. (۱) هریک از ما در هر لحظه، با اطلاعاتی بسیار زیادتر از آنچه بتوانیم به آنها توجه کنیم احاطه می شویم، مانند اطلاعات دریافتی از طریق احساسات بدن راجع به محیط اطراف و وضعیت فیزیولوژیک بدنمان در هر شرایط زمانی و مکانی. در طول زمان ما باید عادت از صافی گذراندن برخی اطلاعات را که در معرض آن قرار می گیریم توسعه دهیم. در غیر این صورت اطلاعات اضافی ما را دیوانه خواهد کرد. فی‌المثل در مورد اطلاعات مثال مذکور، ما در آن واحد، همه اطلاعات حسی فیزیولوژیک را مورد توجه قرار نمی دهیم. نهایتاً این عادت از صافی گذراندن اطلاعات تبدیل به انسدادهای ادراکی می شوند. اگر ما از این انسدادها آگاه نیستیم، در حقیقت آنها مانع از ثبت انواعی از اطلاعات و بنابراین، مانع از حل انواعی خاص از مشکلات می شوند.

به طور متناقض، هرچه تحصیلات رسمی و تجربه افراد در کار بیشتر باشد، توانایی خلاقانه آنها در حل مشکل کمتر

است، برآورد شده است که اکثر بزرگسالان بالای ۴۰ سال، کمتر از دو درصد یک کودک زیر پنج سال توانایی حل خلاقانه مشکلات را از خود نشان می دهند، زیرا تحصیلات رسمی غالباً "جوابهای صحیح، قوانین تحلیلی یا محدودیتهای فکری را به وجود می آورد.

باتوجه به تفصیل فوق موانع خلاقیت را به طور کلی در چند مورد می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

۱ - ترس از شکست و انتقاد؛

۲ - عدم اعتماد به نفس؛

۳ - تمایل به هم‌رنگی و هم‌گونی؛

۴ - عدم تمرکز ذهن.

انسدادهای ادراکی

همان طور که توضیح داده شد، انسدادهای ادراکی موانع ذهنی خلاقیت هستند. به طور خلاصه و مضمثر چهار نوع از انسدادهای ادراکی را در زیر مورد بحث قرار می دهیم.

۱ - ثبات: ثبات به معنای آن است که فرد اسیر روش نگرستن واحد به یک مشکل یا استفاده از یک نگرش در تعریف، تشریح یا حل آن می شود. به آسانی می توان دید که چرا پایداری در حل مشکل متداول است، زیرا داشتن ثبات، یا سازگاری، یک خصلت بسیار بالارزش برای اکثر ما به شمار می رود. ثبات اغلب با بلوغ، صداقت و هوشمندی مرتبط است. برعکس، بی ثباتی را مترادف با غیرقابل اعتماد، غیرعادی یا باد سر تلقی می کنیم.

به عقیده تنی چند از روانشناسان برجسته، در حقیقت نیاز به ثبات مهمترین

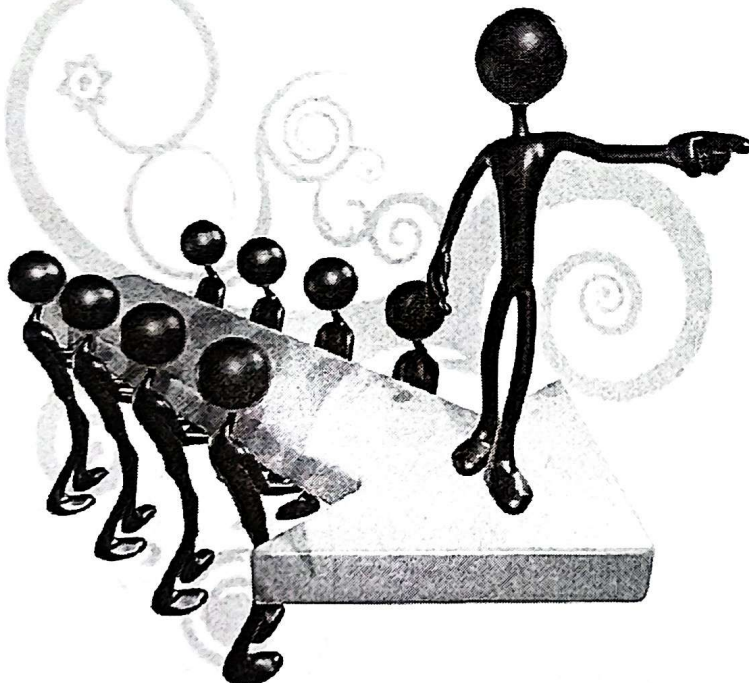
عامل ایجاد انگیزش در رفتار بشر است. به

عقیده آنها هرگاه افراد نگرش یا موضع خاصی

را در مورد یک مشکل به کار گیرند، به احتمال زیاد، آنها همان خط مشی را بدون انحراف در آینده نیز دنبال خواهند کرد.

از سوی دیگر، ثبات، برخی اوقات خلاقیت را از بین می برد. و نمونه از انسدادهای ادراکی مبتنی بر ثبات تفکر عمودی و فقط استفاده از یک زبان تفکر است.

تفکر عمودی: این واژه توسط ادوارد دیبونو (۲) به وجود آمد که معنی آن، تعریف یک مشکل فقط به یک طریق بدون در نظر گرفتن نظریه های دیگر است. برعکس، متفکران افقی که راههای دیگری برای بررسی مشکل ایجاد می کنند و تعاریف گوناگونی ارائه می دهند.



پژوهشی

ژاوه، شماره دوم، ارمانستان ۱۳۸۳

۷

یک زبان تفکر واحد:

دومین نماد از انسداد ادراکی استفاده از یک زبان فکر کردن است بدین معنا که بیشتر از یک زبان برای تعریف و ارزیابی مشکل به کار برده نمی شود. اکثر مردم در قالب کلمات فکر می کنند، بدین صورت که آنها درباره یک مسئله و حل آن برحسب زبان لفظی فکر می کنند. لازم به ذکر است که حل عقلایی مشکل این نگرش را تقویت می کند. باید بگوییم زبانهای فکری دیگری هم موجودند مانند زبانهای نمادین (ریاضیات)، تصورات حسی، احساسات و عواطف و تصورات بررسی که هر قدر زبانهای بیشتری در اختیار حل کنندگان مشکل قرار می گیرد، راه حلهای آنان بهتر و خلاق تر خواهد بود.

۲ - تعهد: تعهد نیز می تواند به عنوان یک انسداد ادراکی در حل خلاقانه مشکل عمل کند. به محض اینکه افراد به یک نقطه نظر خاص تعریف یا راه حل متعهد می شوند، محتمل است که آن تعهد را پیگیری کنند، دو گونه ای از تعهد که انسدادهای ادراکی را باعث می شود، کلیشه سازی مبتنی بر تجربه گذشته و نادیده گرفتن مشترکات است. کلیشه سازی مبتنی بر تجربه گذشته: یعنی مشکلات فعلی به عنوان گونه هایی از مشکلات گذشته دیده شوند. «مارچ و سیمون» (۳) اظهار می دارند که یک مانع عمده در حل ابداعی مشکل، آن است که افراد گرایش دارند مشکلات کنونی را در قالب مشکلاتی که در گذشته با آن روبرو بوده اند، تعریف کرده و بالطبع بر همین پایه نیز راه حل جویی می کنند. بنابراین، هم تعریف و هم راه حل پیشنهادی مشکل کنونی توسط تجربه گذشته محدود می شود. مثال عینی این وضعیت چسب «اسپنس سیلور» است (۴).

او اختراع خود را در راستای فرمول جدید مولکولی چسب جدیدی که ساخت، برحسب شکستن کلیشه سازی مبتنی بر تجربه گذشته توصیف می کند. این طور که از نوشته هایش برمی آید او فرمول متداولی را که متون علمی توصیه می

کردند و متشکل از یک سری عناصر خاص با مقادیر ثابت بود را رد کرد و فرمول جدیدی را مطرح ساخت که از قضا پس از شکست طرح وی در ابتدا، پس از ۵ سال به دنیا شناسانده شد و منفعتی سالانه به مبلغ نیم میلیون دلار برای شرکت 3M به ارمغان آورد.

نایده گرفتن مشترکات: دومین تجلی انسداد ادراکی مبتنی بر تعهد، شکست در شناسایی شباهتها میان قطعات به ظاهر ناهمگون داده ها است.

این پدیده معمول ترین انسداد شناسایی شده در خلاقیت است. یعنی فرد نسبت به نقطه نظری خاص باتوجه به این واقعیت که عوامل متفاوت هستند، متعهد می شود و ناتوان در ایجاد ارتباطات، شناسایی موضوعها، یا درک مشترکات می شود. توانایی در یافتن یک تعریف یا راه حل برای دو مشکلی که به نظر غیرمشابه می آیند یکی از ویژگیهای افراد خلاق است.

کشف پنی سیلین توسط «سر الکساندر فلمینگ» نتیجه کشف یک مطلب مشترک میان وقایع ظاهراً غیرمرتبط بود. فردریک ککوله (۵) شیمیدان معروف رابطه ای بین رویای خود (ماری که دم خود را بلعید) و ساختار شیمیایی یک مواد ترکیبی آلی مشاهده کرد. (که در نظر اول هیچ رابطه ای بین رویای ساختار شیمیایی وجود ندارد) این درون بینی خلاق او را به کشف این پدیده هدایت کرد که ترکیبات آلی مانند بنزین به جای ساختار باز دارای حلقه های بسته هستند.

۳ - تراکم: انسدادهای ادراکی همچنین در نتیجه تراکم و تلخیص اندیشه ها رخ می دهد. یعنی نگاه کردن خیلی محدود به یک مشکل، غریبال کردن خیلی زیاد داده ها، یا ایجاد فرضیه هایی که مانع از حل مشکل می شوند، نمونه های متداول آن هستند. دو مثال متقاعدکننده از تراکم محدود کردن ساختگی مشکلات و عدم تشخیص جزء از کل است.

محدودیت های ساختگی: برخی اوقات افراد محدودیت هایی در اطراف مشکل به وجود می آورند، یا نگرش خود را به گونه ای محدود می کنند که حل مشکل تقریباً غیرممکن می شود. چنین محدودیتهایی ناشی از فرضیات پنهانی است

که افراد درباره مشکلاتی که با آن روبرو هستند، دارند. افراد فرض می کنند که برخی از تعاریف و راه حلهای مشکل خارج از دسترس است و بنابراین، آنها را نادیده می گیرند. حل مشکل به گونه خلاق مستلزم آن است که افراد در تشخیص فرضیه های پنهان و توسعه راه حلهایی که در نظر می گیرند ماهر شوند.

جدا کردن جزء از کل: تجسم دیگر انسداد ناشی از تراکم وارونه محدودیتهای ساختگی است و آن عدم توانایی در محدود کردن مشکلات به طور مناسب به گونه ای که قابل حل شوند.

مشکلات تقریباً هیچگاه به روشنی مشخص نمی شوند. بنابراین، مشکل گشایان باید تعیین کنند که مشکل واقعی چیست. آنها باید اطلاعات غیردقیق، همراه کننده یا نامربوط را به منظور تعریف صحیح مشکل و ایجاد راه حلهای مناسب تصفیه کنند.

عدم توانایی در تفکیک پدیده های مهم از غیرمهم در تراکم کردن مشکلات به طور مناسب، به عنوان یک انسداد ادراکی عمل می کند زیرا پیچیدگی مشکل را بیش از حد جلوه می دهد و مانع از یک تعریف ساده می شود.

۴ - بی خیالی: بعضی از انسدادهای ادراکی نه به دلیل عادت به تفکر ضعیف یا به دلیل مفروضات نامناسب بلکه به دلیل ترس، نادانی، ناامنی یا فقط تنبلی ذهنی ساده رخ می دهد. دو نمونه رایج انسداد ادراکی ناشی از بی خیالی، عدم کنجکاوی و جهت گیری در مقابل فکر کردن است.

عدم کنجکاوی: عدم توانایی در حل مشکل در مواقعی به دلیل خودداری از پرسش به منظور کسب اطلاعات، یا جستجو برای داده هاست. افراد فکر می کنند که اگر آنها مطلبی را بپرسند یا سعی در بیان دوباره مشکلی کنند ساده اندیش یا نادان به نظر بیایند. همچنین ممکن است تهدیدی برای دیگران باشد زیرا حاکی از آن است که چیزی را که دیگران قبول کرده اند ممکن است صحیح نباشد.

این پدیده ممکن است مقاومت یا تعارض به وجود آورد، یا

حتی برای بعضی مضحک به نظر آید.

بنابراین، حل مشکل به گونه خلاق ذاتاً "مخاطره آمیز است، زیرا به طور بالقوه مستلزم تعارض میان فردی است. علاوه بر آن مخاطره آمیز است زیرا مملو از اشتباه است. همانگونه که «لینوس پاولینگ» برنده جایزه نوبل گفت: «اگر شما می خواهید اندیشه خوبی داشته باشید، تعداد زیادی داشته باشید، زیرا اکثر آنها بد هستند.»

جهت گیری در مقابل فکر کردن: دومین جلوه انسداد ادراکی ناشی از بی خیالی گرایش به پرهیز از انجام کار ذهنی است. این انسداد، مانند اکثر انسدادهای دیگر، تا اندازه ای یک جهت گیری فرهنگی و همچنین یک جهت گیری شخصی است.

آخرین باری که فردی به شما گفت: «متأسفم نمی توانم همراه تو به میهمانی بیایم زیرا باید فکر کنم، کی بوده است؟ یا لازم نیست تو به خرید بروی، به فکر کردن در رابطه با فلان موضوع ادامه بده». این عبارات طعنه آمیز به نظر می آیند و نشان دهنده تعصبی است که مردم نسبت به عمل کردن، تا فکر کردن یا به قضا خیره شدن و تنها فعالیت ذهنی پرداختن دارند. این امر به معنای رویا دیدن یا خیال پردازی نیست، بلکه فکر کردن است.

رفع انسدادهای ادراکی

تا به حال بحث کردیم که انسدادهای ادراکی خاصی، افراد را از حل مشکلات به گونه خلاق باز می دارد. این انسدادها، دامنه تعریف مشکل را تنگ می کنند، توجه به راه حلهای جایگزین را محدود می کنند و انتخاب یک راه حل بهینه را مانع می شوند. بر انسدادهای ادراکی نمی توان فائق آمد، زیرا اکثر آنها ماحصل سالها فرایند ذهنی شکل گیری عادات هستند. چیره شدن بر آنها مستلزم تمرین در اندیشیدن به طرق مختلف طی دوره زمانی طولانی است. ازسوی دیگر، با آگاهی از انسدادهای ادراکی خود و اجرای روشهای مخصوص می توانیم مهارتهای حل مسئله را به گونه خلاق افزایش دهیم. مراحل تفکر خلاق: اولین مرحله فائق آمدن بر انسدادهای

ادراکی به طور ساده تشخیص این نکته است که حل خلاق مشکل مهارتی است که می تواند پرورش یابد. به کارگیری خلاقیت در حل مسئله کیفیتی نیست که گروهی دارای آن و گروهی فاقد آن باشند. همانگونه که «دائو» خاطرنشان کرده است که: «نتایج پژوهشها نشان می دهد که پرورش خلاقیت مسئله افزایش توانایی فرد در آوردن امتیاز بالا در آزمون ضریب هوشی (IQ) نیست، بلکه موضوع بهبود نگرشهای ذهنی فرد و عادات و پرورش مهارتهای خلاق است که از زمان بچگی به صورت غیرفعال در گوشه ای پنهان شده است. (۶)

پژوهشگران به طور کلی هم رأی هستند که حل خلاق مشکل چهار مرحله دارد:

۱ - آمادگی: این مرحله شامل جمع آوری اطلاعات، تعریف مشکل، ایجاد راه حلهای جایگزین و بررسی آگاهانه تمام اطلاعات در دسترس است. تفاوت اصلی میان حل خلاق مشکل به صورت ماهرانه و حل عقلایی مشکل این است که چگونه با اولین مرحله برخورد می شود. حل کنندگان مشکل به صورت خلاق انعطاف پذیرتر و روان تر در جمع آوری اطلاعات و تعریف مشکل، ایجاد جایگزین و بررسی گزینه ها هستند. در حقیقت در این مرحله است که آموزش در حل خلاق مسئله می تواند به طور قابل ملاحظه ای اثربخش باشد.

۲ - تکوین: که اکثراً شامل فعالیت ذهنی ناآگاهانه ای است که در آن ذهن، افکار غیرمرتبط را به دنبال یک راه حل با هم ترکیب می کند و تلاش آگاهانه وجود ندارد.

۳ - روشنگری: زمانی رخ می دهد که بصیرتی موجود باشد و یک راه خلاق به طور رسا بیان شود.

۴ - تایید: مرحله آخر که شامل ارزیابی راه حل خلاق نسبت به برخی از ستانده های قابل قبول می شود. در پایان این قسمت پس از توضیح مراحل تفکر خلاق به

تشریح اجمالی «مراحل خلاقیت» که شامل شش مرحله است، می پردازیم:

۱ - کسب دیدگاه و نگرش موافق نسبت به فکرهای نوین (ترک ترس و وحشت از شکست و انتقاد)؛

۲ - داشتن حساسیت نسبت به موضوع، جمع آوری اطلاعات در رابطه با موضوع و کسب دانش؛

۳ - آمادگی برای خلاقیت از طریق کسب مواد خام؛

انتظام بخشیدن به کارها برای رسیدن به هدف؛

رفع انواع موانع خلاقیت در شناسایی و رسیدن به هدف؛

که در این راه باید از اطلاعات دیگران و پیش فرضها استفاده کرد.

۴ - سلامت فکر: جمع آوری ایده های مختلف و اطلاعات در یکجا - در این مرحله باید پس از اتمام تراوش افکار نوین به ارزیابی پرداخت.

اصل: در این راه باید ایده ها و فکرهای جدید را که به نظرم می رسد در همان لحظه ارزیابی نکنیم زیرا باعث قطع شدن تراوش فکرهای جدید می شویم. باید آن را ابتدا یادداشت کرد و سپس به ارزیابی تمام افکار تولیدشده نشست.

۵ - فعالیت ضمیر ناخودآگاه: این مرحله را مرحله «خواب یا تأمل بر روی مسئله» نیز گویند. یعنی در این مرحله چون ایده های جدید را جمع آوری کرده ایم می خواهیم از این ایده ها فکر جدید بسازیم نباید به ذهن فشار آوریم، بلکه باید بر روی موضوع تمرکز یابیم.

۶ - درخشش ناگهانی فکر جدید و جواب.

پرورش نوآوری

آزادکردن خلاقیت بالقوه تان، البته برای ساختن یک مدیر موفق از شما کافی نیست که چالش عمده هم کمک به آزادکردن خلاقیت بالقوه در دیگران است. پرورش نوآوری و خلاقیت میان افرادی که با آنها کار می کنیم در هر حال مانند افزایش

خلاقیت خودمان چالش بزرگی است.
به طور کلی و صرف نظر از تعاریف پراکنده
پرورش نوآوری شامل سه اصل اساسی زیر است که
این سه اصل به خودی خود از اصول مدیریتی اند:
۱ - افراد را از یکدیگر جدا و سپس آنها را با هم
جور کنید.
مثال: اجازه دهید افراد به تنهایی و همین طور با
گروه و گروههای ضربت کار کنند.
گروه یا گروههای فرعی رقیب را جدا کنید.
۲ - نظارت و گوشزد کنید.
مثال: با مشتریان صحبت کنید و عوامل برانگیزنده
به کار ببرید.
۳ - نقشهای چندگانه را پاداش دهید.
الف - قهرمان فکر؛
ب - حامی و ناصح؛
ج - قانون شکن.

اصول مدیریت برای نوآوری

اگر یک نظام حمایتی مدیریت وجود نمی داشت که حل
خلاقانه مشکل را پرورش دهد و نوآوری را دنبال کند، هم
«پرسی اسپنسر» و هم «اسپنس سیلور» در اندیشه های
خلاق خود نمی توانستند موفق شوند.
در هر مورد ویژگیهای خاصی در سازمانهای آنها موجود
بود که توسط مدیران اطراف آنها پرورش یافته بود و بدعت
گذاری آنها را امکان پذیر ساخت.
همان طور که در مبحث قبلی آورده شد، اصول مدیریت
برای نوآوری شامل ۳ اصل عمده است:
۱ - جداسازی افراد از یکدیگر، جور کردن افراد با هم؛
۲ - نظارت و گوشزد کردن؛
۳ - پاداش به افرادی که چندین نقش را ایفا می کنند.

نتیجه گیری

همه سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع
و تازه اند. خلاقیت و نوآوری چنان به هم درآمیخته اند که ارائه
تعریف مستقلی از هر کدام دشوار است. خلاقیت، پیدایی و تولید
یک اندیشه و فکر نو است درحالی که نوآوری عملی ساختن
آن اندیشه و فکر است.
برای آنکه ایده جدیدی خلق شده و توسعه یابد، باید نیروهای
پیش برنده بر نیروهای بازدارنده غلبه کنند و شرایط به گونه
ای باشد که نیروهای پیش برنده ما را به سوی نظر و شیوه
جدید رهنمون گردد. در زمینه فنون و تکنیک های خلاقیت و
نوآوری شیوه های متنوعی مانند تحرک مغزی، ارتباط اجباری،
تجزیه و تحلیل مورفولوژیک (ریخت شناسانه)، گردش تخیلی،
سوالات ایده برانگیز تفکر موازی مدنظر بوده که عمده این
روشها در راستای رفع انسدادهای ادراکی و پرورش نوآوری
نقش تسهیل کنندگی دارند.
شاید یکی از مهمترین عوامل تسهیل و تقویت توان
خلاقیت و نوآوری در سازمان ساختار مناسب و تشکیلات
متناسب با اهداف موردنظر است. طبق نظر برنز و استالک
«ساختار زیستی یا ارگانیک ساختار مناسب خلاقیت و نوآوری
در سازمان است.»
طبق آخرین دستاوردهای علمی، عوامل موثر در خلاقیت و نوآوری
به چهار دسته تقسیم شده، این عوامل عبارتند از: به کارگیری و جذب
نیروهای خلاق و نوآور به سازمان، امکانات مناسب تحقیقاتی و مالی
برای کوششهای نوآورانه، آزادی عمل کافی در انجام فعالیتهای و
تلاشهای خلاق همچنین به کارگیری نتایج حاصل از فعالیتهای
خلاق و دادن پاداش مناسب به افراد خلاق.
در خاتمه ذکر این نکته ضروری است که تبادل فرهنگی میان
سازمانها و در کنار هم قراردادادن افراد محافظه کار و سنتی با
افراد نو جو و ایجاد محیطی که در آن اطلاعات و نظرات به
سهولت مبادله می گردند همه تسهیلاتی است که مجموعه
سازمانی را به سوی نوآوری و خلاقیت سوق می دهد.

منابع و ماخذ

- 1 - ALLEN, J.L. "CONCEPTUAL BLOCKBUSTING". SAN FRANCISCO: W.H.FREEMAN, 1974.
 - 2 - DE BONO, E. NEW THINK, NEW YORK: BASIC BOOKS, 1968.
 - 3 - MARCH, J.G., & SIMON, H.A. ORGANIZATIONS NEW YORK, WILEY 1958.
 - ۴ - دیوید ای وتن - کیم اس کامرون، راهگشایی خلاق در مدیریت - ترجمه دکتر نسرين جزئی، تهران، نشر نی، ۱۳۷۶.
 - 5 - KOESHER, A. THE ACT OF CREATION. NEW YORK: DELL, 1967.
 - 6 - DAUW, D.C. CREATIVITY AND INNOVATION IN ORGANIZATION. DUBUQUE, ZOWA: KENDULL HUNT 1976 (P.14)
 - ۷ - دکتر سیدمهدی الوانی، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی ۱۳۷۴
 - ۸ - دکتر علی رضائیان، علی اصغر پورعزت، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۷۹.
- نویسنده: امید شرکت، کارشناس مدیریت صنعتی



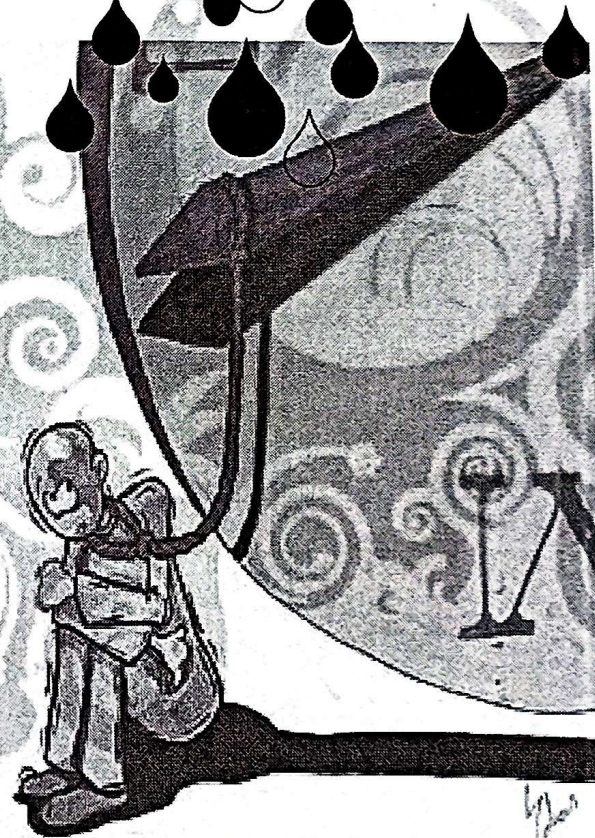
چند وقتی بود در بخش مراقبت های ویژه ی یک بیمارستان معروف، بیماران یک تخت بخصوص، در حدود ساعت ۱۱ صبح روزهای یکشنبه جان می سپردند و این موضوع ربطی به نوع بیماری و شدت و ضعف مرض آنان نداشت. این مسئله باعث شگفتی پزشکان آن بخش شده بود به طوری که بعضی آن را با مسائل ماورای طبیعی و بعضی دیگر با خرافات و ارواح و اجنه و موارد دیگر در ارتباط می دانستند. کسی قادر به حل این مسئله نبود، که چرا بیمار آن تخت درست در ساعت ۱۱ صبح روزهای یکشنبه می میرد. به همین دلیل گروهی از پزشکان متخصص بین المللی برای بررسی موضوع تشکیل جلسه دادند و پس از ساعت ها بحث و تبادل نظر بالاخره تصمیم بر این شد که در اولین یکشنبه ماه، چند دقیقه قبل از ساعت ۱۱ در محل مذکور برای مشاهده این پدیده عجیب و غریب حاضر شوند. در محل و ساعت موعود، بعضی صلیب کوچکی در دست گرفته و در حال دعا بودند، بعضی دوربین فیلم برداری با خود آورده و ... دو دقیقه به ساعت ۱۱ مانده بود که «پوکی جانسون» نظافتچی پاره وقت روزهای یکشنبه وارد اتاق شد. دوشاخه ی برق دستگاه حفظ حیات (Life support system) را از پریز برق درآورد و دوشاخه جاروبرقی خود را به پریز زد و مشغول

کار شد!!

نتیجه اخلاقی:

- ۱ - بیشتر مسائلی که عجیب و ناشناخته به نظر می رسند علت های پیچیده و ناشناخته ندارند.
- ۲ - نظافتچی پاره وقت روزهای یکشنبه چقدر منظم است. شاید این نظم و وقت شناسی به خاطر نظارت و حساسیت مدیریت باشد.
- ۳ - مدیران مربوط به آموزش نیروی انسانی بیمارستان، آموزش لازم را به نیروی انسانی نداده اند.

تخت مرگ





جنبه‌های قانونی در مدیریت اطلاعات بهداشتی

تهیه کننده: نسیم بهرام - مهتاب کسایی اصفهانی

چکیده:

نظام بنیادی قضایی در یک ایالت با یک ایالت دیگر مشابه است. با این وجود مدیر اطلاعات بهداشتی باید با تفاوت‌ها و مغایرت‌هایی که در ایالات محل کار او وجود دارد آشنا باشد. این معلومات هنگام به وجود آمدن دعاوی اجتناب ناپذیر به مدیر اطلاعات بهداشتی این توانایی را می‌دهد که با مشاوره

حقوقی در خصوص مدارک پزشکی، خط مشی‌ها و رویه‌های کاری که بر مدارک بهداشتی اثر گذارند، ارتباطی اثر بخش داشته باشد.

معلوماتی که برای مدیر اطلاعات بهداشتی مهم‌تر و با ارزش‌تر است مصوباتی است که اطلاعات بهداشتی محرمانه را کنترل می‌نماید. این مصوبات در دولت مرکزی و ایالت

شبه به هم هستند. این قسمت از قانون پیوسته در حال تغییر است و مستلزم آن است که مدیر اطلاعات بهداشتی به طور مداوم بسیاری از منابع قابل دسترسی مربوط به چنین مصوباتی از قبیل نشریات و سمینارها را مرور کند. زیرا این منابع به موارد قانونی می‌پردازد که ممکن است دائماً بر قابلیت‌های مصوبات ایالتی و دولت مرکزی موثر باشد. مجموعه معلومات دیگری که مدیر اطلاعات بهداشتی باید آن را توسعه دهد، درک و فهم روشن استانداردهای تایید شده است که بر ایجاد، تکمیل، نگهداری و حفاظت مدارک بهداشتی تأثیر می‌گذارند.

مدیر اطلاعات بهداشتی باید اطمینان داشته باشد که خط مشی‌ها و دستورالعمل‌های کاری باید در جای مناسب استفاده و عملی شوند و منعکس کننده ی کلیه ی مصوبات، مقررات و استانداردهای مربوط به مدارک بهداشتی به ویژه مقررات مربوط به افشای اطلاعات محرمانه باشند.

مدیر اطلاعات بهداشتی در میان کارکنان بیشمار بیمارستان که با آنها سروکار دارد، باید با مدیر بحران موسسه ارتباطی تنگاتنگ داشته باشد تا در خصوص شناسایی و ارائه جزئیات دقیق وقایع غیر معمول که احتمال دارد موسسه را در معرض خطر قرار دهد با مدیر بحران همکاری ارزنده ای داشته باشد.

کلید واژه:

Restit Union – Litigation – Incident
– Criminal Law Credentialing Process

مقدمه:

آشنایی با نظام قانونی برای یک کارشناس مدارک پزشکی لازم است زیرا مدارک پزشکی به عنوان یک مدرک قانونی شناخته می‌شود و نقش آن در هر نظام دارای اعتبار و ارزش می‌باشد. معلوماتی که برای مسئول مدارک پزشکی مهم‌تر و با ارزش‌تر است، قوانینی است که افشاء اطلاعات پزشکی محرمانه را کنترل می‌نماید. مجموعه معلومات دیگری که مسئول مدارک پزشکی باید در جهت ارتقاء آن بکوشد درک

و فهم آیین نامه هایی است که بر ایجاد، تکمیل، نگهداری و حفاظت مدارک پزشکی تاثیر می گذارد. هدف کمی از مقاله حاضر، مروری بر مقررات و جنبه های قانونی در مدیریت اطلاعات بهداشتی می باشد

یافته ها :

آشنایی با نظام قانونی :

قانون اداری شاخه ای است که عملیات اداری دولتی را کنترل می کند. چنین سازمان های اداری شامل گروه های اعطا کننده مجوز؛ اعتبار نامه؛ ارائه کنندگان مراقبت های پزشکی؛ و پرداخت کنندگان هزینه های پزشکی می باشد. کارشناسان مدارک پزشکی در صورت آگاهی از فرایند قانونی، بهتر می توانند تمایلات شخصی بیمار را برآورده سازند که این آگاهی بایستی هر دو فرایند مدنی و جزایی را در بر گیرد. موارد مدنی: قانون مدنی روابط بین افراد و اشخاص حقوقی؛ ستادهای دولتی و دیگر سازمان ها را در بر می گیرد. موارد جزایی: جرایمی را که علیه سلامت؛ امنیت و ثروت جامعه باشد مورد نظر قرار می دهد. همچنین شامل مجازات تخطی از قانون است.

جنبه های قانونی مدیریت اطلاعات بهداشتی :

مدیریت اطلاعات بهداشتی باید با مدارک پزشکی بیماران به عنوان یک مدرک قانونی رفتار کند. بنابراین کارشناسان مدارک پزشکی بایستی از مقررات و مصوباتی که ایجاد و نگهداری مدارک پزشکی را تحت تاثیر قرار می دهند آگاهی داشته باشند.

قالب و محتوای مدارک پزشکی :

مدارک پزشکی؛ گزارشات کامل؛ دقیق و جاری از سابقه دستیابی به درمان های پزشکی است که بیمار در طی مدت رویارویی با تامین کننده خدمات پزشکی دریافت می کند که در یک بیمارستان این مواجهه می تواند به صورت بیمار سرپایی یا بستری باشد. مدارک پزشکی از ۲ بخش تشکیل

شده است :

۱. بخش آماری : که بیشتر اطلاعات آماری در هنگام پذیرش برای درمان جمع آوری می شود. (نام بیمار، جنس، سن، اطلاعات بیمه و...)
۲. بخش درمانی : مراجعات بیمار، سابقه بیماری حاضر، آزمایشات، تشخیص نهایی و ... را شامل می گردد

نگهداری از مدارک پزشکی :

مدارک پزشکی چندین هدف را برآورده می سازد و باید در برآورده ساختن آن اهداف سعی کند، این اهداف به شرح زیر می باشد :

- مدارک پزشکی ابزار مورد استفاده در مراقبت مداوم پزشکی از بیمار می باشد. زیرا اطلاعات دقیق و کامل درباره درمان های پیشین بیمار می باشد.
- به عنوان یک وسیله ارتباطی بین ارائه کننده مراقبت بهداشتی و پزشکی، پرستاران، درمان ها، داروها و متخصصین فنی می باشد.
- توسط ارائه کنندگان مراقبت بهداشتی به عنوان مبنایی برای برنامه ریزی روند درمان استفاده می شود.
- یک منبع اطلاعاتی برای اهداف تحقیقاتی، آماری و آموزشی می باشد.
- می تواند به عنوان یک منبع ارائه گزارش واطلاعات مالی استفاده شود.
- در روند قانونی دارای ارزش می باشد زیرا اهمیت داده شده به درمان ها و فرایند و داروهای ارائه شده به بیمار را منعکس می کند.

این اهداف مختلف بر روی مدت نگهداری از مدارک پزشکی تاثیر می گذارد و قوانین، طول مدت نگهداری را مشخص می کنند.

کارشناسان مدارک پزشکی باید از قوانین نگهداری و طول مدت نگهداری آگاهی داشته باشند. نگهداری، حفاظت از

اطلاعات محرمانه موجود در مدارک پزشکی را نیز در بر می گیرد. تمام کارکنان بیمارستان که حق دسترسی به مدارک پزشکی بیماران را دارند باید حفاظت اطلاعات محرمانه بیمار تاکید ورزند.

مالکیت و کنترل مدارک پزشکی :

بیماران اغلب اعتقاد دارند که مالک مدارک پزشکی خود می باشند. کارشناسان مدارک پزشکی باید با توجه به مالکیت واقعی و کنترل مدارک پزشکی و حقوق بیمار، درباره اطلاعات موجود در آن به بیمار آگاهی دهند. مالک فیزیکی مدارک به عنوان اموال ارائه کننده مراقبت بهداشتی، پزشک بیمارستان تلقی می شود. زیرا آنها مدارک کاری ارائه کننده مراقبت درمانی می باشند. با این وجود بیماران و دیگران به مطالب موجود در مدارک علاقه دارند. آنها حق دسترسی به اطلاعات را دارند اما حق تملک فیزیکی مدارک را ندارند.

انتشار و افشاء اطلاعات بیمار :

با وجود استانداردها و مقررات موجود، بیمار مجاز است به مدارک پزشکی خودش دسترسی داشته باشد. بعضی دادگاه ها حقوق قانونی مدنی بیماران را برای دستیابی به مدارک پزشکی خودشان قبول نموده اند. تحت این شرایط دادگاه ها چنین اطلاعاتی را برای نماینده بیمار قابل دسترسی می نمایند که ممکن است متخصص مراقبت های بهداشتی - درمانی دیگری باشد که از طرف بیمار اقدام می کند. علاوه بر این گروهی از شرکت های بیمه برای دسترسی به اطلاعات بیمار دارای مجوز قانونی می باشند. بیمار، دسترسی تمامی این گروه ها به غیر از آنهایی که بیمارستان مجاز به گزارش اطلاعات پزشکی به آنها می باشد را کنترل می کند.

چرا خدا تو را برای چنین بیماری انتخاب کرد؟

آرتور اشی فهرمان افسانه ای تنیس ویمبلدون به خاطر چون آلوده ای، که در جریان یک عمل جراحی در سال ۱۹۸۳ دریافت کرد، به بیماری ایدز مبتلا شد و در بستر مرگ افتاد. او از سراسر دنیا نامه هایی از طرفدارانش دریافت کرد. یکی از طرفدارانش نوشته بود: چرا خدا تو را برای چنین بیماری انتخاب کرد؟

او در جواب گفت :

در دنیا ۵۰ میلیون کودک بازی تنیس را آغاز می کنند. ۵ میلیون نفر یاد می گیرند که چگونه تنیس بازی کنند. ۵۰۰ هزار نفر تنیس را در سطح حرفه ای یاد می گیرند. ۵۰ هزار نفر پا به مسابقات می گذارند. ۵ هزار نفر سرشناس می شوند. ۵۰ نفر به مسابقات ویمبلدون راه پیدا می کنند، چهار نفر به نیمه نهایی می رسند و دو نفر به فینال ... و آن هنگام که جام قهرمانی را روی دستم گرفته بودم، هرگز نگفتم خدایا چرا من؟ و امروز هم که از این بیماری رنج می کشم، نیز نمی گویم خدایا چرا من؟

برگرفته از وبلاگ: قهرمانی مال ماست

استانداردهای مدارک پزشکی در دعاوی قضایی:

وقتی که بیمار یک دادخواست را علیه بیمارستان یا ارائه کننده مراقبت بهداشتی در دادگاه طرح می کند ، مدارک پزشکی به عنوان یک مدرک در دادگاه عمل می کند . گزارش حوادث :

اتفاقی که معمولاً در استانداردهای مراقبت قرار نمی گیرد به عنوان حادثه تعریف می شوند . در یک حادثه باید گزارش حادثه را در اولین فرصت ممکن بعد از حادثه پر کنند تا بتوانند جزئیات شرح واقعه را ثبت نمایند . چون گزارش حادثه دارای واقعیت می باشد ، بیمارستان باید از محرمانه بودن آن دفاع نماید . برای دفاع از محرمانه بودنش هیچ رونوشتی نباید تولید شود و گزارش نباید در پرونده ی مدارک پزشکی نگهداری شود و هیچ اشاره ای از تکمیل گزارش حادثه نباید در مدارک پزشکی ثبت گردد .

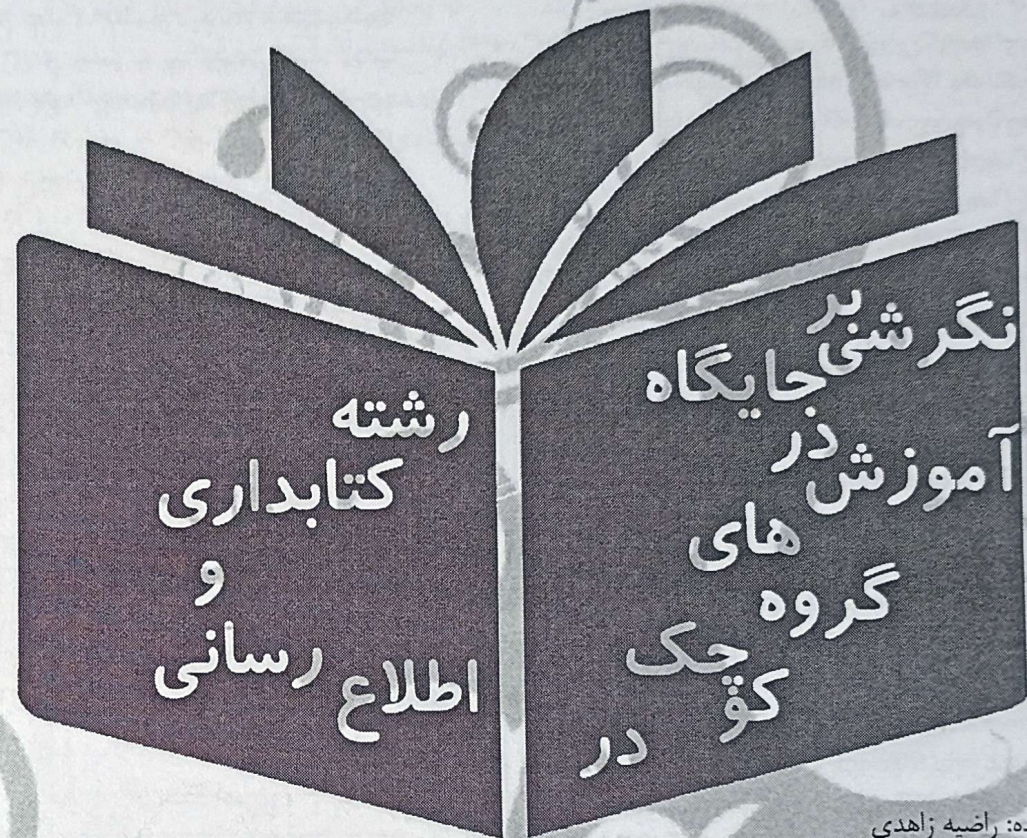
نتیجه :

نظام بنیادی قضایی در کشورهای مختلف با یکدیگر متفاوت است . با این وجود مسئول مدارک پزشکی باید با این تفاوت ها و مغایرت هایی که در محل کار او وجود دارند آشنا باشد . این معلومات هنگام بوجود آمدن دعاوی اجتناب ناپذیر می تواند به مسئول مدارک پزشکی این توانایی را بدهد که با مشاور حقوقی در خصوص مدارک پزشکی و رویه های کاری که بر مدارک پزشکی اثر می گذارد ، ارتباط اثربخشی داشته باشد . معلوماتی که برای مسئول مدارک پزشکی مهم تر ارزشمند تر است مصوباتی است که افشای اطلاعات بهداشتی محرمانه را کنترل می نماید .

مدیر مدارک پزشکی باید اطمینان داشته باشد که خط مشی و دستورالعمل های کاری باید در جای مناسب مورد استفاده قرار گیرد و منعکس کننده کلیه قوانین و مقررات و استانداردهای مربوط به افشاء اطلاعات محرمانه باشد .

فرهنگی

آقای.شاهزاده دوم (استاندارد)



تهیه کننده: راضیه زاهدی

چکیده

هدف آموزش صرفاً ارائه و افزایش اطلاعات نیست، بلکه به ظهور رسانیدن و تکوین توانایی های بالقوه و آموزه های دانشجو نیز امری است که باید بدان پرداخته شود. همین امر ضرورت فراهم آوردن محیطی آموزشی، جهت دستیابی به این هدف را آشکار می سازد. در میان روش های مختلف یاددهی و یادگیری، تدریس در گروه های کوچک، از جایگاه و اهمیت ویژه ای برخوردار است. در این روش دانشجویان در گروه های مختلف تقسیم بندی شده و به بحث، تبادل نظر و ارائه راه حل پیرامون موضوع انتخاب شده توسط مدرس می پردازند.

از مصادیق عینی آموزش در گروه های کوچک می توان به برگزاری سمینار، کلاس های مسئله گشایی و آموزش های انفرادی در گروه های ۵،۴ نفره اشاره کرد. توسعه مهارت های ذهنی از قبیل استدلال و حل مشکل، آموزش انواع اندیشیدن از جمله تفکر انتقادی و کسب مهارت های بین فردی مثل گوش دادن، پرسیدن و پاسخ دادن و بحث کردن از جمله اهداف آموزشی است که می توان به وسیله روش آموزش در گروه های کوچک به آن دست یافت. علاوه بر این با استفاده از روش هایی چون گروه های گفتگو، گروه های انتقال و انبوه سازی که در گروه های کوچک به کار گرفته می شود،

بازدهی و بهره گیری از این گروه ها به میزان قابل توجهی افزایش می یابد. به نظر می رسد با توجه به ویژگی های و نیازمندی های رشته کتابداری و اطلاع رسانی، همچنین خصوصیات و پتانسیل های موجود در شیوه آموزشی گروه های کوچک، می توان به بکارگیری این شیوه در آموزش کتابداری و اطلاع رسانی به خصوص در زمینه آموزش مفاهیم بنیادی رشته، تفکر انتقادی، و بهبود کار مرجع و پژوهش در کتابداری و اطلاع رسانی پرداخت. این مقاله حاصل یک پژوهش مروری - کاربردی است و برای گردآوری اطلاعات از منابع چاپی و الکترونیکی کتابخانه ای استفاده شده است. در ابتدا پس از معرفی گروه های کوچک و بیان ویژگی ها و اهداف آن در نظام آموزشی؛ به نقش، جایگاه و تأثیرات آن در آموزش کتابداری و اطلاع رسانی پرداخته می شود. سپس به توانمندی های این نوع آموزش در درک بهتر مباحث نظری رشته و بهبود مهارت های دانشجویان، به خصوص در زمینه ارائه خدمات مرجع، تفکر انتقادی و پژوهش و تحقیق اشاره می شود. از نتایج این مقاله می توان به مشخص شدن نقاط قوت و ضعف این روش، تعیین نقش دانشجویان، اساتید و گروه های کتابداری و اطلاع رسانی در ارتقاء بهره وری از این گروه ها و راهکارهایی جهت تحقق این نوع آموزش اشاره کرد. همچنین مسئولین ذی ربط می توانند از نتایج این مقاله به صورت کاربردی استفاده نموده و از این شیوه یاددهی و یادگیری در جهت ارتقاء نظام آموزشی بهره گیرند.

کلید واژه ها: آموزش، کتابداری و اطلاع رسانی، آموزش در گروه های کوچک

مقدمه

صرف نظر از نقش آموزش در پیشبرد و اعتلای اهداف دانشگاه، انتخاب و به کارگیری شیوه مناسب آموزشی متناسب با ماهیت رشته های تحصیلی و نیازسنجی از جامعه هدف، ما را در رسیدن به اهداف آموزشی یاری خواهد کرد. آنچه مسلم است، در دنیای امروز، آموزش سنتی برای رفع نیازهای

آموزش کلّی نیست. بنابراین باید با به کارگیری الگوها و روش‌های مناسب، آموزش فعال و کاربردی و برخورداری از شیوه‌های آموزشی دانشجو محور، فرد فرد فراگیران را به محرک و تلاش واداشت و بدینوسیله امکان تجلی استعدادهای نهفته آنان را فراهم آورد (علوی سنگ چشمه، ۱۳۸۶). یکی از شیوه‌های یاددهی-یادگیری که این امکان را برای ما فراهم می‌آورد، آموزش در گروه‌های کوچک است. در این روش معلم دانش آموزان را به گروه‌های کوچک تقسیم می‌کند و مسائلی را مطرح می‌کند، دانش آموزان تحریک می‌شوند که راجع به مسئله فکر کنند، اطلاعات جمع‌آوری کنند و آن را حل کنند. این روش دانش آموز محور بوده و معلم نقش محرک و تسهیل کننده را دارد (بختیار نصرآبادی، و نوروزی، ۱۳۸۲). بسیاری از رشته‌های تحصیلی اقدام به استفاده از این شیوه آموزشی کرده و کارآمدی این شیوه را در حوزه‌های مختلف رشته خود بررسی کرده‌اند. به عنوان مثال می‌توان به تحقیقی که به بررسی اهداف آموزشی گروه-های کوچک در ۳۰ رشته تحصیلی پرداخته است اشاره کرد (Small Group Teaching and Learning, ۲۰۰۳). اما کتابداری و اطلاع رسانی جزء این رشته‌ها نیست. این در حالی است که ضعف در آموزش کتابداری و اطلاع رسانی و نیاز به استفاده از روش‌های نوین آموزشی در این حوزه به اثبات رسیده است. برای نمونه فتاحی (۱۳۷۹، ص ۳۲-۳۳) بیان می‌دارد:

برنامه‌ها و شیوه‌های تدریس در حوزه کتابداری و اطلاع رسانی از یک زیربنای نظری محکم و مبتنی بر نظریه‌های نوین آموزشی برخوردار نبوده است. در بیشتر موارد، هدف درس‌ها انتقال مجموعه‌ای از دانش‌ها و فنون به دانشجویان می‌باشد و در این میان دانشجویانی موفق می‌باشند که همان اطلاعات را بدون کم و کاست بازگو کنند. ما در آموزش‌های خود رویکردی سطحی داشته‌ایم و نتوانسته‌ایم قدرت تفکر تحلیلی، انتقادی و خلاق را در دانشجویان پرورش دهیم (ص ۳۲-۳۳).

مقاله حاضر در نظر دارد به بررسی کارآمدی آموزش در گروه‌های کوچک در رشته کتابداری و اطلاع رسانی بپردازد. بدین منظور به ویژگی‌ها، مزایا و معایب این شیوه، نقش و جایگاه استاد و دانشجو و همچنین شیوه‌های مختلف آموزشی که در این گروه‌ها به کار گرفته می‌شود، اشاره می‌شود. سپس حوزه‌هایی از رشته کتابداری و اطلاع رسانی که با بهره‌گیری از این روش می‌توانند بیش از پیش در جهت رسیدن به اهداف خود گام بردارند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. در انتها نیز به بیان راهکارهایی برای بهبود آموزش در این گروه‌ها پرداخته می‌شود. البته ممکن است حوزه‌های بهره‌مند از این شیوه در رشته کتابداری و اطلاع رسانی، فراتر از موارد مورد اشاره باشد که تحقیق و بررسی بیشتر در این زمینه را می‌طلبد.

معرفی گروه‌های کوچک

شیوه آموزش در گروه‌های کوچک، یکی از شیوه‌های نوین یاددهی-یادگیری است که در رشته‌های مختلف تحصیلی به کار گرفته می‌شود. در این شیوه، دانشجویان در گروه‌های کوچک تقسیم می‌شوند و پیرامون موضوع مطرح شده توسط مدرس به بحث و تبادل نظر می‌پردازند. همچنین اعضای هر یک از گروه‌ها با همکاری یکدیگر به انجام تحقیق و پژوهش می‌پردازند. این شیوه آموزشی با فراهم آوردن امکان رشد فردی فراگیران، رشد مهارت‌های ارتباطی، رشد توانایی‌های حرفه‌ای و عقلانی و ایجاد بازخورد برای دانشجویان و اساتید جهت رشد مؤثر و مفید مهارت‌های ایشان؛ اثر بخشی خود را در رشته‌های مختلف تحصیلی ثابت کرده و با به کارگیری روش‌هایی چون گروه‌های گفتگو، انبوه‌سازی و گروه‌های انتقال در پی بهبود بهره‌وری و کارآمدی خویش است (براون، و اتکینز، ۱۳۸۵). از مزایا و دستاوردهای این روش آموزشی می‌توان به مواردی چون افزایش مشارکت دانشجویان در طول دوره تحصیلی، فهم بهتر مطالب، پایداری هرچه بیشتر آموخته‌ها، به دست آوردن مهارت‌های لازم جهت موفقیت در رشته تحصیلی و شغل آینده، افزایش علاقه

دانشجویان جهت خودآموزی و آموزش با رهبری خود فرد اشاره کرد. فعالیت در گروه، باعث می‌شود دانشجویان برای حل مسائل و مشکلات پیش آمده با یکدیگر همکاری کرده و برای فهمیدن مطلب و فهماندن آن به سایر اعضای گروه تلاش کنند. مسلماً اینگونه یادگیری پایدارتر بوده و کمتر به فراموشی سپرده می‌شود. اگر بحث‌ها و فعالیت‌های گروهی هدفمند و با نظارت استاد صورت گیرد به موفقیت دانشجو در فهم بهتر مفاهیم درسی جهت به کارگیری آنها در محیط شغلی آینده کمک خواهد کرد. با این شیوه، به مرور زمان تمایل و توانایی دانشجو برای یادگیری مستقل و خودآموزی افزایش می‌یابد و می‌تواند بدون نظارت مستقیم مدرس برای رسیدن به اهداف خود گام بردارد.

اما این نوع آموزش نیز، مانند بسیاری از روش‌های آموزشی دیگر، مشکلاتی برای دانشجویان و اساتید به همراه خواهد داشت. از جمله معایب این شیوه آموزشی می‌توان سختی ارزیابی فعالیت دانشجویان به خصوص جهت اختصاص نمره، وقت گیر بودن فعالیت‌ها و سپری شدن وقت زیادی از کلاس، ضعف و یا عدم فعالیت برخی از گروه‌ها و مخالفت تعدادی از دانشجویان به دلیل عادت کردن آنها به سخنرانی را نام برد (اسوینیکی، بی تا).

با این همه، همانطور که استفاده مناسب و هدفمند از این گروه‌ها دستاوردهای مثبتی به همراه دارد، استفاده غیراصولی و نابجا از آن، تبعات منفی به دنبال خواهد داشت. توجه به نقش و وظایف استاد و دانشجو، استفاده درست و به جا از روش‌های مختلف آموزشی که در گروه‌های کوچک به کار گرفته می‌شود، بررسی توانمندی‌های این روش آموزشی در بر طرف کردن ضعف‌ها و کاستی‌های رشته و یا تقویت نقاط مثبت آن، از جمله راهکارهای مقابله با چالش‌های پیش رو در به کارگیری این شیوه آموزشی است.

انواع گروه‌های کوچک

براون و اتکینز (۱۳۸۵) در کتاب خود با عنوان "آموزش مؤثر در آموزش عالی" آموزش در

که به نظر می رسد بیشتر از سایر حوزه ها می توانند از این شیوه سود برند، اشاره می شود.

۱. اهمیت گروه های کوچک در آموزش مفاهیم بنیادی رشته

به طور نسبی می توان گفت، آگاهی دانشجویان کتابداری و اطلاع رسانی از مانی، فلسفه، و نظریه های رشته خود محدود؛ و همین آگاهی اندک نیز، سطحی و گذرا بوده است. همین امر زمینه ساز درک نادرستی از رشته و کاستی ها و کج فهمی ها در سایر مباحث بوده است. رها دوست (۱۳۸۵) در کتاب "فلسفه کتابداری و اطلاع رسانی" به این امر اشاره کرده و بیان می دارد: "هرگاه ما از خودمان و هدفهایمان، شناخت دقیق و روشنی نداشته باشیم، قطعاً و یقیناً، در شناخت "من" ها و "ما" ها و جهان درونی و بیرونی دگرگون شونده و مدام در تغییر، بیشتر مشکل خواهیم داشت" (رها دوست، ۱۳۸۵، ص ۱۷۴). این مطلب ضرورت شناخت چستی رشته و اهداف و مفاهیم آن را آشکار می سازد. علاوه بر این، درک مباحث نظری رشته زمینه ساز دستیابی به مهارت های عقلانی از جمله تفکر انتقادی است. دانشجویان پیش از اینکه بتوانند چهارچوبی برای تفکر انتقادی در رشته خود بسازند باید واژه ها، مفاهیم و روش های اصلی رشته خود را خوب بیاموزند. فقط در این صورت است که تجسس، پرسش و تجزیه و تحلیل شروع می شود. (مایرز، ۱۳۷۴)

با توجه به این مسائل و در نظر گرفتن این مطلب که یکی از اهداف آموزش در گروه های کوچک آشنا کردن دانشجویان با ارزش ها و دیدگاه های موجود در موضوع، رشته و حرفه است (براون، واتکینز، ۱۳۸۵)، و توجه به این امر که امکان بازخورد و اظهار نظر سایر افراد در خصوص ایده مطرح شده و ایجاد فضای بحث و گفتگو در این گروه ها فراهم است (توهی، ۲۰۰۷) می توان به استفاده از این شیوه برای آموزش و بحث پیرامون مباحث بنیادی، فلسفه، و نظریه های مختلف در رشته پرداخت.

گروه های کوچک را به سه دسته تقسیم کرده اند. ضمن اینکه اشاره می کنند، این روش ها، در مؤسسات و گروه ها و رشته های مختلف آموزشی، تعابیر متفاوتی دارند. این سه دسته شامل آموزش های انفرادی، برگزاری سمینار و کلاسهای مسئله گشایی است. ۱. آموزش های انفرادی: در این روش، مدرس زمان زیادی را با هر یک از دانشجویان می گذراند، بر تکالیف و کارهای یکایک آنان نظارت دارد و برای پیشرفت تک تک آنها تلاش می کند. در صورتی که مدرس بتواند از یک آغازگر مناسب مانند ویدیو، عکس، نتایج یک آزمون یا تحقیق، آموزش مسئله محور و ... برای ایجاد انگیزه جهت بحث استفاده کند؛ این روش بسیار مؤثر واقع می شود (Types of small group event, 2007). (براون، و واتکینز، ۱۳۸۵).

۲. سمینار: این شیوه برای مواقعی که موضوع گسترده ای باید پوشش داده شود مورد استفاده قرار می گیرد. در این شیوه به هریک از اعضای گروه قسمتی از موضوع به صورت تکالیف از پیش تعیین شده محول می شود. گروه فرصت کافی برای مطالعه و تحقیق در مورد موضوع مورد نظر را دارد. در جلسه سمینار گروه یافته های خود را ارائه می دهد. این شیوه توانایی تحقیق و پژوهش را در دانشجویان ارتقاء داده و به بهبود مهارت های ارتباطی و ارائه مطلب نیز کمک می کند (پرایس، ۲۰۰۳). Types of small group event, 2007.

۳. کلاس های مسئله گشایی: همانطور که از نام این روش پیداست، در این نوع گروه ها، دانشجویان به حل مسائل و مشکلات خود می پردازند. اینگونه کلاس ها دانشجویان را قادر می سازد تا با راهنمایی استاد و تمرین و ممارست خود، چگونگی استفاده صحیح از اطلاعات جهت حل مسائل و مشکلات رشته موضوعی خود را فراگیرند (Certificate in Biology, ۲۰۰۲). (براون، و واتکینز، ۱۳۸۵).

گروه های کوچک و کتابداری و اطلاع رسانی

در این قسمت به حوزه هایی از کتابداری و اطلاع رسانی،

۲. نقش گروه های کوچک در بهبود کار

مرجع

یکی از اهداف گروه های کوچک، رشد مهارت های ارتباطی دانشجویان است (براون، واتکینز، ۱۳۸۵). مهارت هایی نظیر گوش دادن، تبیین و شرح دادن، پرسیدن و پاسخ دادن فی نفسه مهم بوده و در کار مرجع و ارتباط کتابدار با کاربر، دارای ارزش و اهمیت ویژه ای است. اگر دانشجویان کتابداری و اطلاع رسانی بتوانند این مهارت ها را در طول دوران تحصیل و به طور عملی در گروه های کوچک بیاموزند، می توانند در آینده و در محیط واقعی کتابخانه به خدمت رسانی هرچه بهتر به مراجعان بپردازند.

۳. اهمیت گروه های کوچک در آموزش تفکر انتقادی در رشته کتابداری و اطلاع رسانی

علوم کتابداری و اطلاع رسانی، در ابعاد مختلف، با تفکر عجین است و می توان ردیای تفکر و استنتاج را در جای جای این علم چون سواداطلاعاتی، هوش مصنوعی، وب سنجی، خدمات مرجع، نظام های اطلاعاتی، رفتارهای اطلاع یابی و ارزیابی اطلاعات دید. اما کتابداران به ندرت آموزش تفکر انتقادی دیده اند و اگر چنین باشد بیشتر از طریق تجربیات و مطالعات شخصی بوده تا در عمل و در قالبی نظام مند (قیاسی، ۱۳۸۶). این در حالی است که با توجه به اهمیت تفکر انتقادی در رشته کتابداری و اطلاع رسانی، بی توجهی به این مطلب قابل پذیرش نیست. همین امر ضرورت به کارگیری روش های عملی و نظام مند همچون آموزش در گروه های کوچک برای آموزش تفکر انتقادی در کتابداری و اطلاع رسانی را آشکار می سازد. کار در گروه های کوچک، به دانشجویان در فهم هر چه بیشتر مفاهیم و به کار گرفتن آنها جهت اعمال تفکر انتقادی کمک می کند (گراس دویس، ۱۹۹۹).

مایرز (۱۳۷۴) در کتاب "آموزش تفکر انتقادی" توسعه مهارت تفکر انتقادی را بدون بهره گیری از محیط بحث و تبادل فکری



و این سال ممکن نمی داند و تأکید می کند شاگردان صرفاً از روش سنتی درس دادن به سخنرانی استاد درباره تفکر انتقادی مطلب رسانی نمی آموزند. در متون کتابداری و اطلاع رسانی نیز به این موضوع اشاره شده است که برای آنکه دانشجویان رویکردی تحلیلی و نقادانه در مورد کلیه امور اطلاع رسانی داشته باشند، لازم است در هر درس نسبت به مطالعه، تجزیه و تحلیل مطلب، تحقیق، بحث ها و گفتگوهای کلاسی دانشجویان، توجه و تأکید خاص اعمال شود (مرتضایی، ۱۳۸۳).

این در حالی است که آموزش مهارت های ارتباطی چون مباحثه و پرسش و پاسخ، از جمله اهداف آموزشی گروه های کوچک است (براون، و اتکینز، ۱۳۸۵). با توجه به روابط و مناسبات دانشجویان که متأثر از تعداد آنان در این گروه ها است، زمینه مناسبی برای اثربخشی و کارآمدی بحث ها فراهم می آید. توجه به این مطلب ما را به استفاده از این شیوه آموزشی در بهبود تفکر انتقادی رهنمون می سازد.

۴. اهمیت گروه های کوچک در بهبود وضعیت پژوهش در کتابداری و اطلاع رسانی

فتاحی (۱۳۷۹) وضعیت پژوهش در حوزه کتابداری و اطلاع رسانی در ایران را در سطح مطلوب نمی داند و عنوان می کند: ما کتابداران و مدرسان کتابداری علاقه کمی به پژوهش داریم و از نظر روش تحقیق نتوانسته ایم طرح های محکمی ارائه دهیم (ص ۳۳). این در حالی است که گروه های کوچک زمینه مناسبی برای انجام پژوهش و طرح های تحقیقاتی با نظارت استاد، فراهم می آورد. آموزش های انفرادی این امکان را به دانشجویان می دهد تا با نظارت استاد به انجام پژوهش یا طرح تحقیقاتی بپردازند و در طول این کار به نقاط ضعف خود پی برده و آنها را برطرف نمایند. در روش سمینار هم با توجه به زمانی که برای تحقیق پیرامون موضوع به دانشجویان داده می شود، فرصت مناسبی برای انجام کار تحقیقاتی فراهم می آید. نکته مهمی که باید در این نوع آموزش ها به آن توجه کرد، لزوم توجه به نقش مدرس جهت طراحی پروژه های تحقیقاتی است تا از دوباره کاری و

اتلاف وقت و انرژی دانشجویان و یا منحرف شدن تحقیق از مسیر صحیح خود پیشگیری به عمل آید (گراس دویس، ۱۹۹۹).

بحث و نتیجه گیری

آموزش رکن اصلی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی است و بهبود کیفیت آن نیاز اساسی مراکز آموزشی محسوب می شود. برای آموزش مؤثر و کارآمد در رشته های مختلف، باید دانش موضوعی و تسلط کامل بر مفاهیم را با الگوها و روش های مناسب در هم آمیخت و بنابر مقتضیات رشته و به تناسب حال از آنها استفاده صحیح و به جا کرد. به خصوص در شرایطی که روش های نوین آموزشی جانشین روش های سنتی آموزش شده است. کتابداری و اطلاع رسانی نیز همانند سایر رشته ها به منظور حفظ حیات و پویایی خود نیازمند بهره گیری از شیوه های نوین آموزشی است. شیوه های آموزشی که با ماهیت و نیازهای رشته تطابق و هماهنگی داشته باشد و در راستای رفع کاستی های آموزشی آن به کار رود. یکی از این شیوه های یاددهی و یادگیری، آموزش در گروه های کوچک است که توسعه مهارت های ذهنی از قبیل استدلال و حل مشکل، کسب مهارت های ارتباطی مانند گوش دادن، سخن گفتن، پرسیدن و پاسخ دادن و رشد توانایی های حرفه ای و عقلانی چون استدلال، تحلیل، تفکر انتقادی و حل مسأله را به همراه دارد. با در نظر گرفتن این مهارت ها و توجه به ویژگی ها و نیازمندی های کتابداری و اطلاع رسانی، به خصوص در حوزه های تفکر انتقادی، خدمات مرجع، مبانی، فلسفه، نظریه های رشته و پژوهش و تحقیق می توان به رفع نواقص آموزش در این رشته از طریق به کارگیری این شیوه آموزشی پرداخت. البته این روش آموزشی، جهت دستیابی به اهداف خود، با مشکلات زیادی روبه رو است. جهت رفع این مشکلات، دانشجویان و اساتید باید به نقش خود کاملاً آگاه بوده و با به کارگیری راهکارهای مناسب در جهت تسهیل آموزش در این گروه ها گام بردارند.

فهرست مأخذ

بختیار نصرآبادی، حسن علی؛ نوروزی، رضاعلی (۱۳۸۲). راهبردهای جدید آموزشی در هزاره سوم (ج ۲). قم: مؤسسه فرهنگی سما.

براون جرج، اتکینز مادلین (۱۳۸۵). آموزش مؤثر در آموزش عالی: چابار. برگزاری دوره مهارت های ارتباطی (بی تا). بازیابی ۲۰ مهر، ۱۳۸۷، از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران:

<http://education.tums.ac.ir/content/?contentID=163>

برگزاری کارگاه آموزش در گروه کوچک و آموزش در گروه بزرگ جهت اعضای هیأت علمی علوم پایه (۱۳۸۷). بازیابی ۲۰ مهر، ۱۳۸۷، از دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی:

http://edc.sums.ac.ir/modules/news/news_0013.html?uri=/index.html

حسینی خواه، علی (۱۳۸۳). روش های تدریس در کتابداری. کتابداری، ۳۸(۴۲)، ۱۲۵-۱۶۱.

رهادوست، بهار (۱۳۸۵). فلسفه کتابداری و اطلاع رسانی (ص ۱۷۴). تهران: کتابدار.

سلیمی، طاهره؛ شهبازی، لیلا؛ مجاهد، شهناز؛ احمدیه، محمدحسن؛ دهقانپور، محمدحسن (۱۳۸۶). مقایسه تأثیر سخنرانی و کار در گروه کوچک بر میزان مهارت محاسبات دارویی در دانشجویان پرستاری. مجله ایرانی آموزش

در علوم پزشکی، ۱۷(۱)، ۷۹. بازیابی ۱۶ مهر، ۱۳۸۷، از http://www.ijme.ir/browse.php?a_code=A-10-2-270&slc_lang=fa&sid=1&ftxt=1

شیخ سعدآبادی، عصمت؛ افشاریان، رویا (۱۳۸۶). اهمیت یاددهی و یادگیری در گروه کوچک. بازیابی ۲۰ مرداد، ۱۳۸۷، از دانشگاه علوم پزشکی مشهد: <http://www.mums.ac.ir/cme/fa/goroh>

صفوی، امان الله (۱۳۸۲). روشها، فنون و الگوهای تدریس. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

علوی سنگ چشمه، جمال (۱۳۸۶). اهمیت و نقش آموزش در سازمانها. بازیابی ۲ آبان، ۱۳۸۷، از

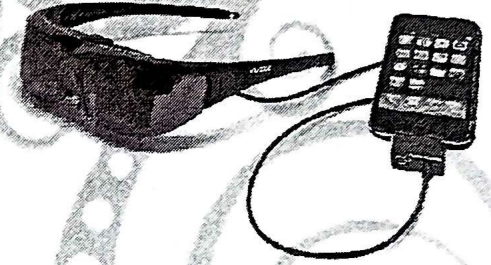
http://www.dralavi.ir/index.php?option=com_content&id=0&Itemid=88&limit=5&limitstart=455

غیبی زاده، مهین (۱۳۸۲). آموزش در گروه های کوچک. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ویژه نامه شماره ۱۰، ۴۴. بازیابی ۱۶ مهر، ۱۳۸۷، از

<http://edc.mui.ac.ir/ijme/110p/html/46.htm>

...

یافته های جدید



تهیه کننده: سمیه صفدری

تلویزیون ۵۵ اینچی در عینک آفتابی!

آیا این امکان دارد؟ آیا می شود که همزمان با این که عینک آفتابی به چشم زده ایم مشغول به تماشای فیلم باشیم؟ بله. شاید کمی تعجب آور باشد. اما پای این عینک اکنون به جهان تکنولوژی باز شده است و قادر است اطلاعاتی هم چون فیلم را از موبایل و ipod بگیرد و به نمایش آنها مشغول شود. نامش را "vuzix" گذاشته اند.

این عینک که یک نمایشگر به تمام معنا به حساب می آید به گونه ای طراحی شده است که تصویر نمایش داده شده، همانند این است که شخص تماشاگر دارد از یک تلویزیون ۵۵ اینچی آن فیلم را می بیند و این قابلیت بسیار جالب و جذاب است.

احداث مزارع عمودی در میان برجها

طراحان متعددی از سراسر جهان به منظور تاکید به بحران کمبود منابع غذایی و انرژی که در آینده ای نه چندان دور بشر را با تهدید جدی مواجه می کند طرحهای متعددی را برای احداث مزارع عمودی در شهرها ارائه کرده اند.

مزرعه هرمی دانشگاه کلمبیا یکی از شیوه هایی است که نیاز به رشد گونه های نامحدودی از گیاهان را در مزارع عظیم برای مقابله با بحران کمبود غذا و منابع انرژی آینده زمین آشکار می کند. گروههای طراحی در سراسر جهان به منظور نمایش این نیاز بشر به ارائه طرحهای مختلفی در قالب برجهای عظیم گیاهی پرداخته اند که به جای اسکان انسانها، انواع گیاهان را در خود پرورش خواهند داد.



مزارع هرمی برجهایی هستند که برای رشد دادن انواع میوه و سبزیجات طراحی شده اند. این سازه ها به سیستم حرارتی و کنترل فشار مجهز بوده و قادرند هرز آنها را به آب قابل استفاده و کربن را به سوخت دستگاهها و سیستمهای روشنایی تبدیل کنند.

برج مزرعه آسمان طرحی از طراح دانشگاه واترلو است که از ۵۹ طبقه تشکیل شده و می تواند با تولید میزان کافی از انرژی الکتریکی و کاهش هزینه های مرتبط با انرژی بر مشکلات لاینحل احداث مزارع عمودی غلبه کند.

با وجود اینکه این مزرعه هیدروپونیک (استفاده از مواد مغذی به جای خاک به منظور رشد دادن گیاهان) سالانه بالغ بر ۸۲ میلیون کیلووات بر ساعت انرژی مصرف خواهد کرد سوخت متان تولید شده از پسماندهای مزرعه می تواند در حدود نیمی از این انرژی را تولید مجدد کرده و باقی مانده انرژی مورد نیاز نیز از پسماندهای شهری تامین خواهد شد.

راه حل ارائه شده توسط این طراح استفاده از آب دریا برای خنک کردن و مرطوب سازی محیط گلخانه و مزرعه است. در عین حال قسمتی از بحر آب موجود در فضا به آب پاک تبدیل شده و برای آبیاری گیاهان مورد استفاده قرار می گیرد. مکان اجرای این طرح به دلیل وجود منابع آب پاک و آب دریا شهر دوی انتخاب شده است.

شرکت معماری سیاتل نیز برچی ۱۲ طبقه و پیچیده را به منظور پرورش انواع سبزیجات ارائه کرده است که در عین حال امکان سکونت انسانها نیز در آنها وجود دارد.

بر اساس تخمینهای این شرکت فروش سیب زمینی ها و سبزیجات دیگر این مزرعه هیدروپونیک

می تواند سالانه یک میلیون دلار

بازدهی مالی داشته باشد که

به گفته طراحان همین توجه

اقتصادی می تواند این طرح را

به عملی شدن نزدیکتر سازد. این

برج می تواند نیازهای غذایی ساکنین

اطراف خود را نیز تامین سازد.

برج قابل سکونت طراح دانشگاه ایلینویز

به گونه ای است که قسمتهای زراعی آن در

حاشیه مناطق مسکونی قرار گرفته است. برخی

طبقات این برج به صورت مطلق به تولیدات زراعی سالانه

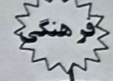
تعلق دارد و در برخی بالکنها تنها محصولات فصلی کشت داده خواهند شد.

طبقه همکف در عین حال به فروشگاههای برای فروش

محصولات کشاورزی به ساکنین برج و دیگر افراد جامعه اختصاص یافته است.

برای مثال ساختن مزرعه ای عمودی در شهر تنها به منظور پرورش گندم در حالی که کاشت این محصول در خارج از شهر بازدهی بیشتری خواهد داشت، کاری بیهوده به حساب می آید.

درخت سالم



اگر درختی از لحاظ ریشه و تنه سالم باشد و آنگاه به واسطه بعضی پیشامدها و در اثر برخی علل و عوامل خارجی میوه‌اش از بین برود و یا برگش بریزد و یا شاخه‌اش قطع شود، سرما شکوفه‌اش را بریزد و یا پرندگان میوه‌اش را منقار بزنند و فاسد کنند و نظیر اینها، در عین اینکه موجب تأسف است باعث نگرانی نیست، چرا؟!

زیرا خود درخت اگر سالم باشد بار دیگر برگ و شکوفه خواهد داد، میوه خواهد داد، از نو جوانه خواهد زد و سایه خواهد انداخت، در این گونه مواقع است که آدمی به خود حق می‌دهد که خود را تسلی داده و بگوید: "سر خود درخت سلامت باشد".

وجود آدمی نیز مانند یک درخت بارده و ثمر بخش است، اگر سالم و بی عیب باشد خرم و با نشاط است، میوه و شکوفه می‌دهد، بر سرها سایه می‌افکند، رهگذران در سایه‌اش از رنج آفتاب می‌آسایند، مانند همان درخت انواع حوادث و پیشامدها ممکن است داشته باشد، ممکن است کودکان به او سنگ بپراکنند.

آدمی سال‌ها زحمت می‌کشد و رنج می‌برد و دسترنجی تهیه می‌نماید، بعد در اثر حوادثی آن دسترنج

از دستش می‌رود، سرمای فقر او را بی برگ و نوای سازد، متاع دنیا ربوده شدن و سوختن و غرق شدن و هزاران آفت دیگر دارد، در عین اینکه این حوادث موجب تأسف است، برای یک روحیه سالم و با نشاط و امیدوار جای



هیچ نگرانی نیست

همان طور که اگر یک بدن، جوان و سالم بود وارد شدن جراحت چندان نگرانی ندارد زیرا دوباره نسج‌ها به هم می‌آید ولی بدن ناسالم و مبتلا به مرض قند، مدت‌ها وقت لازم است تا

بتواند یک زخم کوچک را جبران کند، روحیه سالم و با نشاط و امیدوار نیز چنین است، هر نقصی را جبران می‌کند. مصیبت وقتی است که آفت به ریشه درخت بخورد، اگر آفت به ریشه خورد محفوظ ماندن شاخه، میوه، برگ و شکوفه اثر ندارد. اگر خدای ناخواسته آدمی در ناحیه روح، قلب و احساسات پژمرده و افسرده باشد، ناراضی و ناخشنود باشد، به جهان بدبین باشد، خودش را تک و تنها و بی غمخوار و مدد کار ببیند، دیگر چنین شخصی نه برای خودش و نه دیگران مفید نخواهد بود، آنچنان که زندگی با مرگ چندان تفاوتی ندارد هر چند هزاران برگ و نوا داشته باشد. در قرآن کریم این تعبیر زیاد آمده که خسران و بدبختی آنجاست که آدمی در ناحیه معنی و روح ببازد، باختن اثرات و ثمرات زندگی چندان اهمیت ندارد. بالاتر از آن، هنگامی است که ایمان و معرفت خود را ببازیم، زیرا ایمان است که منبع امید و رجاست، ایمان است که توکل و اعتماد و امیدواری می‌آورد. آدم با ایمان اگر در اثر پیشامدهای روزگار صدمات و لطماتی ببیند، چندان نگرانی ندارد. در مورد این افراد و اشخاص باید گفت: "سر ایمان و عقیده و روحیه آنها سلامت باشد". علاوه بر اینها وجود باغبان برای اصلاح و زدن شاخه‌های زیادی ضرورت دارد، همان شاخه‌های زیادی که بی جهت نیروی حیاتی درخت را مصرف می‌کند. آرزوهای باطل و بی ثمر هم در وجود انسان مثل همان شاخه‌ی زیادی است، این شاخه‌ها که زده شود، امیدهای واقعی و عملی بهتر قوت و وسعت می‌گیرد.

افزایش درآمد است و پزشکان سهام دار یک بیمارستان خصوصی مدیری را موفق و کارا می پندارند که سالیانه پول بیشتری به حساب آنها واریز نماید. در این مسیر و با این هدف باید از شرایط بیمارستان خوب استفاده شود. مهم ترین معیار کمی، تعداد بیماران و زمان اقامت آنها در بیمارستان است. هر چه که تعداد بیماران در بیمارستان کمتر باشد، آن بیمارستان از شرایط (پزشکان، پرسنل و تجهیزات و ...) خود بهتر بهره می برد ولی این یک برخورد و نگرش صرفاً اقتصادی کوتاه مدت است و در رابطه ی اندازه گیری کارایی باید ابعاد مختلفی را در نظر گرفت. از جمله پایداری نسبت های به دست آمده در طول زمان. بسیاری از دانشمندان پی برده اند که رفتار انسان ها صرفاً اقتصادی نیست و عوامل روانی، اجتماعی و ... نیز در آن موثر است، بالاخص تاثیر احساسات بر روی تصمیم گیری ها. چه بسا که ما در یک بیمارستان، یک بیمار را به سرعت معالجه کنیم اما احساس آن بیمار آن باشد که به او به اندازه کافی توجه نشده است زیرا درصد قابل توجهی از بیماران واقعا بیمار نیستند، فقط یک احساس ذهنی دارند از اینکه بیمار هستند. در کنار این احساس، یک نیاز مهم دیگر برای پزشک و پرستار مطرح می گردد و آن نیاز به روابط اجتماعی است. (۱)

اولین تحقیقات در زمینه ی کارایی از جانب دانشمندان روانشناسی و روانشناس اجتماعی انجام گرفته است. ابتدا برای هر تحقیقی در زمینه ی کارایی، عوامل موثر بر کارایی بیشتر در سطح فردی جستجو می گردد و در این میان مهم ترین موارد انگیزه و نیاز است که دو مجموعه به هم پیوسته از عوامل را تشکیل می دهند. (۱)

۱. انگیزه ها:

یکی از مهمترین عوامل موثر بر روی کارایی، انگیزش "Motivation" افراد در انجام وظایفشان است و به مفهوم موتور رفتار، دلیل اصلی یک رفتار از جانب یک

عوامل موثر بر کارایی و اثر بخشی بیمارستان ها

بسیار استفاده می کنیم، مثلاً می گوئیم کارایی فلان کشور بالاست ولی سخن از این نکته به میان نمی آوریم که اساساً کارایی چیست؟ بهره وری چگونه به دست می آید؟ اثربخشی چه نقشی دارد؟

کارایی در بیمارستان:

هدف سنجش کارایی در بیمارستان این است که چگونه می توان نسبت داده ها با ستاده ها یا دخل و خرج را بهبود بخشید؟ و یا چگونه می توان با کاهش داده ها به همان حد قبلی از ستاده ها رسید و یا با میزان ثابت داده ها، ستاده ها را افزایش داد و یا آیا یک بیمارستان از شرایط و داده های خود در حد مطلوب استفاده می کند یا خیر؟ معیار ما در سنجش کارایی عموماً کمی است، مثل اینکه مدیر یک بیمارستان دخل و خرج سالیانه ی خود را با سال های پیش و یا با بیمارستان های دیگر مقایسه می کند و مایل به

لازمه ی بقا در بازار رقابت بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی، حفظ و ارتقای کیفیت خدمات است. کمیسیون مشترک ارزیابی سازمان های بهداشتی - درمانی در سال ۱۹۸۱ چنین بیان کرده است: "بیمارستان ها باید تلاش دائمی برای ارائه خدمات مراقبتی و درمانی بهینه منابع موجود را در راستای تحقق اهداف به کار گیرند."

بیمارستان ها مورد انتقاد بسیاری هستند؛ از یک سو از آنها انتظار می رود که هزینه ها را کاهش دهند و کیفیت خدماتشان را بهبود بخشند، از طرف دیگر با بیمارستان های بسیار کارآمد و بیمارستان های بسیار اثربخش مقایسه می شوند. بیمارستان ها برای بقای خود باید انتظارات این دو گروه را برآورده سازد. (۴)

در گفتگوهای روزمره، از کارایی، اثربخشی و بهره وری



شخص در نظر گرفته می شود و عموماً در صورت
سنجش مستقیم با سوال چه طور شد که شما دست
به این کار زدید؟ بررسی می گردد. (۱)

۲. نیازها:

دانشمندان، انگیزش را مبتنی بر یک وضعیت کمبود می دانند و
از اینجاست که این واژه با نیاز که آن هم به معنای احساس کمبود
است انطباق دارد. با این تفاوت که در انگیزه، انسان علاوه بر
احساس کمبود، کوشش هایی نیز در جهت فرونشاندن کشاکش
درونی به وجود آمده در پی کمبود انجام می دهد و بنابراین انسان
ابتدا احساس کمبود و نیاز می کند و سپس بر اساس آن کمبود
، در او انگیزه ی رفتار به وجود می آید.

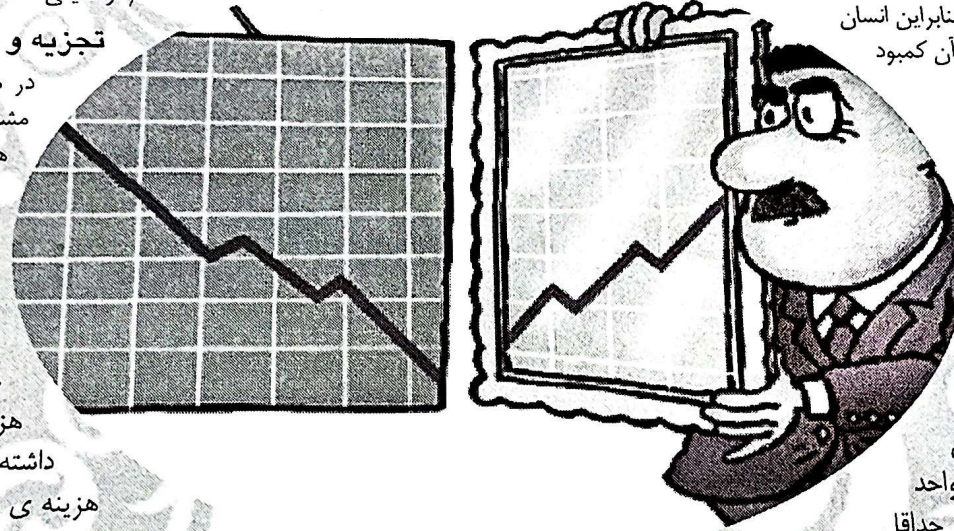
تجزیه و تحلیل هزینه ی - کارایی:

تحلیل هزینه - کارایی، تکنیکی جهت کمک
به مدیران در تصمیم گیری می باشد و یکی از
ابزارهای موجود برای شناسایی حیطه هایی از
برنامه های بهداشتی نارسا می باشد که کمک
می نماید برنامه ی بهتری طراحی می نمایند.
مطالعه هزینه ی کارایی در بر گیرنده ی بررسی و
شناخت درآمدها (اثربخشی) و ملزومات (هزینه ها)
از روش های مختلف جهت دستیابی به اهداف خاص
می باشد. نتایج معمولاً به صورت هزینه به ازای هر واحد
موثر برای هر گزینه بیان می گردد. گزینه های با حداقل
هزینه به ازای هر بخش از تاثیر، بیشترین اثربخشی را دارا
می باشد و به طور کلی در زمینه ی کفایت اقتصادی ترجیح
داده می شود. این تکنیک را می توان برای دامنه ی کامل
سوالاتی که مدیران بیمارستانی با آن روبرو هستند بکار برد.
در صورت امکان لازم است هر زمان که با انتخاب گزینه های
خاص مواجه می شوید مطالعه هزینه - کارایی را به کار گیرید
، اگر چه پیگیری دقیق همواره ممکن نیست.

۵ گام برای هر تجزیه و تحلیل هزینه - کارایی

لازم است:

۱. تعیین اهداف برنامه
۲. شناسایی راه های دستیابی به این اهداف
۳. شناسایی و ارزیابی اثر هزینه های گزینه
۴. شناسایی و ارزیابی اثربخشی هر گزینه
۵. محاسبه هزینه - کارایی هر گزینه و تفسیر نتایج (۳)



اثربخشی:

نتیجه ی کار، ابتدایی ترین نشانگر کیفیت مراقبت به شمار
می رود زیرا در اغلب موارد نتیجه را می توان در قالب بهبود،
تجدید حیات و ادامه ی حیات یا بقا اندازه گیری کرد. نتیجه
باید در برابر هدفی که به روشنی تعریف شده است ارزیابی
گردد. ارزیابی اثر بخشی به این علت که اهداف در چارچوب
قابل اندازه گیری تعریف نشده اند غالباً به اشکال بر می خورد.

اثربخشی هر عملی در ساده ترین شکل و صورت خود می تواند
در قالب کاهش ابتلا به بیماری و مرگ بیان شود. این کاهش
می تواند با اطلاعات آماری اندازه گیری گردد. بنابراین در مورد
نتیجه ی مراقبت های بهداشتی و درمانی نیاز اجتناب ناپذیر
به ثبت دقیق و صحیح اطلاعات وجود دارد. و طبق نظریه ی
"سان آزار" نتیجه می تواند در قالب ۵ حرف D طبقه بندی
گردد. که عبارتند از: (مرگ Death)، (بیماری Disease)،
(معلولیت Disability)، (عدم آسایش Discomfort)،
(نارضایتی Dissatisfaction) طبقه بندی شده است (۲)

تجزیه و تحلیل هزینه اثر بخشی:

در مواردی که اهداف و ستاده ها کاملاً واضح و
مشخص نیستند، می توان از تجزیه و تحلیل
هزینه اثربخشی استفاده کرد که معمولاً انتخاب
بهترین رویکرد از میان رویکردهای متعدد
و متفاوت مورد نظر است. این انتخاب بر
اساس نوع اولویت بندی صورت می گیرد. و به
تصمیم گیری کمک می کند از بین رویکردهای
مختلف که برای رسیدن به هدف مشخص
طراحی شده اند، رویکردی را انتخاب کنند که با
هزینه ی مساوی اثرات و ثبت بیشتری را به همراه
داشته باشد و یا با سطح ثابتی از اثربخشی، حداقل
هزینه ی ممکن را موجب شود. (۴)

بهره وری و چگونگی دستیابی به آن در بیمارستان:
پرسشی که مطرح می شود این است که چگونه بیمارستان
می تواند بدون قربانی کردن کیفیت خدمات، هزینه های خود
را کاهش دهد؟ جواب: افزایش بهره وری.

بهره وری یک بیمارستان تحت عنوان میزان منابع، سرمایه،
نیروی انسانی، تجهیزات و ... مورد نیاز برای تولید کالا و یا
خدمت تعریف می شود با این توضیح که در یک دوره ی زمانی
معین و با در نظر گرفتن کیفیت ستاده ها حصول شود. قبل از
اینکه بیمارستان ها هر گونه برنامه ای را به منظور توسعه بهره

وری شروع کند باید از این حقیقت آگاه باشند که گسترش بهره‌وری نیاز به تحول در فعالیت آنها دارد. (۴)

مراحل افزایش بهره‌وری :

اولین مرحله برای مشخص کردن سیستم رسمی توسعه بهره‌وری، تعیین بهینه سطوح کارکنان مورد نیاز است و بیمارستان باید تعداد و نوع کارکنانی را که برای انجام کار معینی مورد نیاز است تعیین کنند. و سپس از تعیین سطوح بهینه کارکنان باید جدول زمانی مشخص شود و این جدول تعداد و نوع قابلیت کارکنان را بر اساس زمان مورد نیاز نشان می‌دهد.

دومین مرحله که از لحاظ کارایی بیشتر باید مورد توجه قرار گیرد، استفاده از مواد و ملزومات خریداری شده برای سازمان است. سیستم‌های خرید باید به گونه‌ای طراحی شوند که مواد و ملزومات هنگام نیاز به مقدار مورد احتیاج خریداری شود. (۴)

شاخص‌های بهره‌وری، فعالیت‌ها و عملکرد بیمارستان:

عملکرد بیمارستان‌ها در کشورهای در حال توسعه نارسایی‌هایی دارد، بررسی‌های انجام شده در بیمارستان‌های بخش دولتی و بخش خصوصی نشان داده است که مدیران بیمارستان اطلاع درستی از عملکرد واحدهای تحت سرپرستی خود ندارد.

دلیل عمده این نارسایی را باید در فقدان شاخص‌های عملکرد دانست. برخی از بیمارستان‌ها به ویژه بیمارستان‌های خصوصی عملکرد را در وصولی پزشکان می‌بینند و به ندرت مشاهده شده است که مدیریت بیمارستان عملکرد بیمارستان خود را به درستی محاسبه کند. چرا که شاخص‌های تعیین کننده عملکرد به درستی تعریف نشده‌اند. شاخص‌های عملکرد بیمارستان باید در بر گیرنده کلیه عوامل تولید از جمله پرستاران، کادر پیراپزشکی و ... به طور اعم کارکنان بخش‌های پشتیبانی مانند تاسیسات، رختشویخانه، تولید غذا یا توزیع گازهای طبی، انواع انرژی، بویژه محاسبه ضایعات

و تولید بالقوه تجهیزات و تسهیلات بیمارستانی که به دلایل سوء مدیریت یا فقدان کارایی هزینه و اثربخشی معوق و باطل می‌باشد. (۵)

فهرست منابع :

۱. رفیع پور فرامرز. کارایی بیمارستان‌ها. تهران: موسسه فرهنگی هنری

بشیر. ۱۳۷۸

۲. صدقیانی ابراهیم. ارزیابی مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و

بیمارستانی. تهران:

علم و هنر و معین. ۱۳۷۶.

۳. صدر ممتاز ناصر. تحلیل هزینه‌ها در مراقبت‌های بهداشتی و درمانی.

تهران: دبیزش. ۱۳۸۰

۴. مصدق راد علی محمد. درسامه سازمان و مدیریت تخصصی بیمارستان

تهران: دیباگران. ۱۳۸۳

۵. درگاهی حسین. سازمان و مدیریت جامع بیمارستان. تهران: امید. ۱۳۷۸



علمی

ژاوه. شماره دوم. زمستان ۱۳۸۳

۲۳

مقایسه مدیریت در ... و ایران

☺☺☺

... : برای استخدام مدیر، در روزنامه آگهی می دهند و با برخی مصاحبه می کنند.
ایران: برای استخدام مدیر، به فرد مورد نظر تلفن می کنند.

☺☺☺

... : زمان پایان کار یک مدیر و شروع کار مدیر بعدی از قبل مشخص است.
ایران: مدیران در همان روز حکم مدیریت یا برکناریشان را می گیرند.

☺☺☺

... : همه می دانند درآمد قانونی یک مدیر زیاد است.
ایران: مدیران انسانهای ساده زیستی هستند که درآمدهایشان به کسی ربطی ندارد.

☺☺☺

... : شما مدیرتان را با اسم کوچک صدا می زنید.
ایران: شما مدیرتان را صدا نمی زنید، چون اصلاً به شما وقت ملاقات نمی دهد.

☺☺☺

... : برای مدیریت، سابقه کار مفید و لیاقت لازم است.
ایران: برای مدیریت، مورد اعتماد بودن کفایت می کند.

تهیه کننده : سمیه صفدری

☺☺☺

... : برای یک پست مدیریت، دنبال مدیر می گردند.
ایران: برای یک فرد، دنبال پست مدیریت می گردند و در صورت لزوم این پست ساخته می شود.

☺☺☺

... : یک کارمند ساده ممکن است سه سال بعد مدیر شود.
ایران: یک کارمند ساده، سه سال بعد همان کارمند ساده است، در حالیکه مدیرش سه بار عوض شده است.

☺☺☺

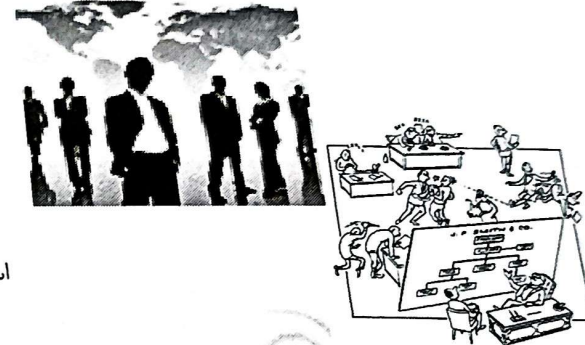
... : اگر بخواهند از دانش و تجربه کسی حداکثر استفاده را بکنند، او را مشاور مدیریت می کنند.
ایران: اگر بخواهند از کسی هیچ استفاده ای نکنند، او را مشاور مدیریت می کنند.

☺☺☺

... : اگر کسی از کار برکنار شود، عذرخواهی می کند و حتی ممکن است محاکمه شود.
ایران: اگر کسی از کار برکنار شود، طی مراسم باشکوهی از او تقدیر می شود و پست مدیریت جدید می گیرد.

☺☺☺

... : مدیران بصورت مستقل استخدام و برکنار می شوند، ولی بصورت گروهی و هماهنگ کار می کنند.
ایران: مدیران بصورت مستقل و غیرهماهنگ کار می کنند، ولی بصورت گروهی استخدام و برکنار می شوند.



... : موفقیت مدیر بر اساس پیشرفت مجموعه تحت مدیریتش سنجیده می شود.
ایران: موفقیت مدیر سنجیده نمی شود، خود مدیر بودن نشانه موفقیت است.

☺☺☺

... : مدیران بعضی وقتها استعفا می دهند.
ایران: عشق به خدمت مانع از استعفا می شود.

☺☺☺

... : افراد از مشاغل پایین شروع می کنند و به تدریج ممکن است مدیر شوند.
ایران: افراد مدیر مادرزادی هستند و اولین شغلشان در بیست سالگی مدیریت است.

فرهنگی

آقای شاهزاده دهم

است. این چرخه از اعلام نیاز پژوهشگر تا مطالعه بازخوردها و بازبینی و اصلاح مجدد را در بر می گیرد.

در ایران یکی از مراکزی که اقدام به این کار کرده است پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران است که در زیر توضیح کوتاهی در رابطه با آن می آید. در راهنمای این پژوهشگاه در مورد سیستم اشاعه گزینشی اطلاعات آمده است: اطلاعات رسانی گزینشی حرکتی با هدف و کاربرمدار است که با به کارگیری بهترین روش ها، راهکارها و شیوه های گزینشی و اشاعه اطلاعات در جهت ارائه ناب ترین اطلاعات در زمان مناسب با محوریت پرسش ها، مسایل و پروژه های پژوهشی موجود به پژوهش گران و نیازمندان اطلاعات است. این حرکت با توجه به نیازها و مقتضیات زمان شکل گرفته، ابزارسازی کرده و تفکر مورد نیاز

امروزه از ضروری ترین الزامات اشاعه اطلاعات، به حداقل رساندن مصرف سرانه زمان برای پژوهشگران است. دیگر نه تنها نمی توانیم محققان را تنها و در انبوهی وحشت آور از اطلاعات تولید شده، رها کنیم و موجب سرگردانی و اطلاعات زدگی آنان شویم، اخلاقاً نیز از تعیین تکلیف یک سونگرانه، عاری از ارزش و پیشاپیش برای پژوهشگران معذور می باشیم. این وظیفه ما نیست که با چارچوبی از پیش تعیین شده، اطلاعاتی را که می اندیشیم برای دیگران مفید است تهیه، و آن ها را از اطلاعات نخبه و مورد نیازشان محروم کنیم. ترکیب بندی پرونده پژوهشی در سیستم های اشاعه اطلاعات به ما کمک می کند که به یاری یک فرایند تعاملی، به گزینی مناسبی از انبوه اطلاعات، انجام دهیم و به صورت واسطی تعاملی، رابطه بین پرسشگر و اطلاعات را کامل کنیم. در این میان، رایانه ها از اجزای اصلی کمک رسانی به کتابدار در اجرای بهینه روند فوق هستند. گام اساسی در نظام های اشاعه گزینشی اطلاعات (SDI) ترکیب بندی پرونده پژوهشی است. در این سیستم های رایانه مبنای فرمولبندی عناصر بنیانی و موضوعات کلیدی طرح های پژوهشی به صورت ماشین جوان از مهمترین مراحل در فرایند اشاعه گزینشی اطلاعات

خود را پرورده است. هدف اصلی آن پاسخگوی ویژه و دقیق با توجه به نیازهای کاربران اطلاعات است. در سیستم اطلاع رسانی گزینشی، محتوا و اساس گزینش بر پایه خواست و نیاز پرسش، مسأله و پروژه پژوهشگر و نه گزینشگر بنا نهاده شده است. برای این منظور برای کاربران پرونده های خاص پژوهشی تهیه شده و با توجه به نیازشان، هنگام روزآمدسازی، اطلاعات برای آنان ارسال میگردد.

روش استفاده از SDI در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (IRANDOC)

ثبت email:

قبل از هر چیز برای استفاده از SDI لازم است که کاربر هنگام ثبت اطلاعات خود در فرم ثبت اطلاعات کاربر جدید، email خود را وارد کرده باشد در غیر اینصورت باید اطلاعات خود را ویرایش نماید و email خود را تعریف کند. بعد از این اقدام از طرف server یک mail به آدرس وارد شده جهت تأیید email کاربر توسط خود کاربر به منظور جلوگیری از هرگونه سوء استفاده یا خطا در ثبت email ارسال میشود که کاربر باید آن را تأیید نماید.

ثبت SDI:

برای استفاده از SDI به ترتیب زیر عمل نمایید:

۱. ابتدا باید روی لینک آن که در صفحه اول قرار دارد کلیک نمایید.
۲. سپس پنجره ای باز میشود که یکبار دیگر رمز عبور کاربر را درخواست مینماید.
۳. اگر رمز عبور درست باشد "فرم ثبت درخواست کاربران" باز شود.

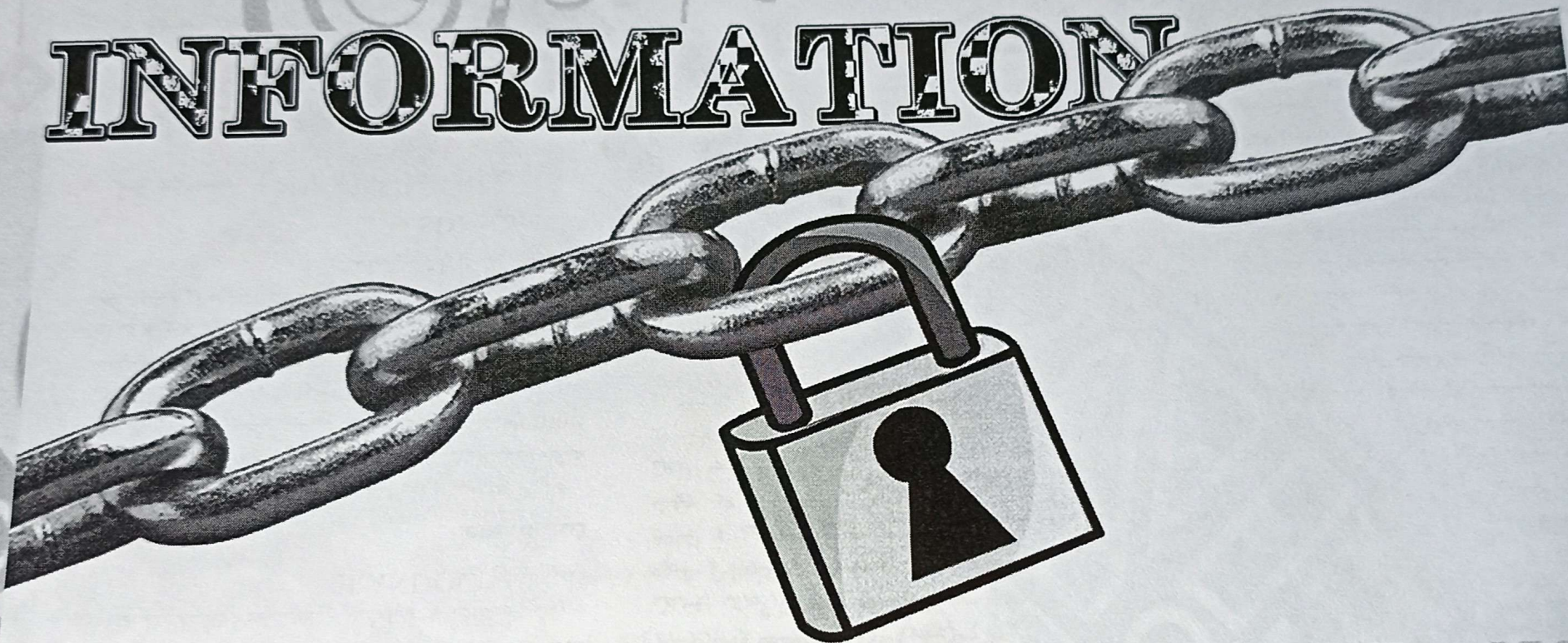


باکس ظاهر میشود. در صورتیکه این چک باکس، چک شود علاوه بر اطلاعات جدیدی که دارای واژه وارد شده میباشد، اطلاعات جدیدی که دارای واژه های اخص آن واژه نیز باشد برای کاربر ارسال خواهد شد.

های موجود در کلید واژه ها تفکیک شده است و به ترتیب نمایش داده می شود.
۷. کاربر میتواند واژه مورد نظر خود را به دلخواه از لیست اصطلاحنامه و یا کلید واژه ها با کلیک کردن روی کلمه انتخاب

۴. فرم مذکور پایگاه (های) مورد نظر را انتخاب نمایید.
موضوع (های) دلخواه خود را وارد نمایید. برای این کار لازم است که حداقل دو حرف اول از موضوع مورد نظر وارد شود سپس اگر موضوع فارسی است روی

INFORMATION



علمی

آقای: شاهره دهم، استادیار

۲۶

۹. با کلیک کردن روی دکمه ذخیره عمل ثبت اطلاعات به پایان می رسد و از آن به بعد هر اطلاعات جدیدی که وارد شود اگر دارای موضوع مورد نظر کاربر باشد به email کاربر ارسال خواهد شد.
همچنین کاربران می توانند مجدداً با انجام مراحل فوق موضوعات خود را در فرم ثبت درخواست کاربران ویرایش نمایند.

که در سمت چپ پنجره در مقابل هر واژه وجود دارد گزینش نماید. بعد از این عمل پنجره فهرست موضوعات بسته میشود و واژه گزینش شده در جعبه ورود اطلاعات فرم ثبت درخواست کاربران همراه با معادل (فارسی یا لاتین) آن قرار میگیرد.
۸. اگر واژه گزینش شده از اصطلاحنامه باشد در کنار باکس مورد نظر عبارت با واژه اخص همراه با یک چک

کلید فهرست و اگر لاتین است روی کلید index کلیک نمایید تا پنجره فهرست موضوعات باز شود.
۶. در پنجره فهرست موضوعات تمام واژه هایی که با موضوع مورد نظر کاربر شروع میشود و در اصطلاحنامه یا کلید واژه ها وجود دارد نمایش داده میشود و واژه های موجود در اصطلاحنامه از واژه

مقاله نویسی در سه سوت معرفی کتاب

در باب مقاله و مقاله نویسی بسیار کتب طبع شده است لیکن اثر فحیم و ضخیم «مقاله نویسی در سه سوت» اثر استاد کامبیز دارغوزآبادی چیز دیگری است. و اما مدخل این کتاب چنین است:

... درود و صد درود بر تو دانشجوی دودره که سعی

در ترکاندن پژوهش داری ولی وقتش نداری. برخیز و مهیا کن از بهر مقاله ات صفحتی از روزنامه، قدری جوهر مشکین، چندین مقاله از اغیار و قلم و کاغذی که تو را سزد تا از نگرانی

در باب مقاله نویسی مستغنی ات گردانم؛ و اما سه طریقت به تو پیشنهاد می فرمایم:

طریقت اول: در این روش نیاز به یک صفحه روزنامه می باشد که زیاد عکس، مکس نداشته باشد. مقداری جوهر سیاه را روی یک صفحه از روزنامه می ریزیم. مواظب باشید کثیف نشوید.

کلمات باقیمانده را به ترتیب و پشت سر هم می نویسیم. مقاله شما حاضر است!

این روش برای اساتیدی که مطمئنید حتی نیم نگاهی هم به مقاله ی شما نخواهند انداخت و مستقیماً آن را به تنور خواهند ریخت بسیار مفید می باشد.

طریقت دوم: در این روش به چند مقاله ی دیگر و البته با مضمونی نزدیک به هم نیاز است (هر چی بهتر، بیشتر یا برعکس) به ترتیب پاراگراف اول از مقاله اول، پاراگراف دوم از مقاله دوم و پاراگراف سوم از مقاله سوم و ... را پشت سر هم روی یک برگه ی تر و تمیز می نویسیم. مقاله ی مزجی شما آماده است! این روش قابلیت های نهفته ای نیز دارد که تنها نخبه ای مانند ما می تواند از عهده کشفش به درآید. به نحوی که شما می توانید چندین مقاله را از درون حداقل ۳ مقاله استناد کنید: به این ترتیب که علاوه بر ترتیبی که در ابتدای این طریقت گفته شد

ترتیب های پیش رو می تواند سامان بخش ذهن شوریده ی مقاله خواه شما باشد: پاراگراف دوم مقاله ی اول + پاراگراف اول مقاله ی دوم + پاراگراف سوم مقاله ی سوم و یا این ترتیب: پاراگراف سوم مقاله ی اول + پاراگراف سوم مقاله ی دوم + پاراگراف دوم مقاله ی سوم و به همین شکل تا بی نهایت! (خلافت رو حال کردی!)

این روش برای اساتیدی که مقاله خور سطل بازیافت کاغذ خانه ی آنها، ملس است توصیه می شود. و در نهایت طریقت سوم: این طریقت عملی ترین و فنی ترین روش مقاله نویسی است که برای رو کم کنی توصیه می شود. برای مخطوط کردن چنین مقاله ای قلم را برداشته و ترشحات و تراوشات ذهن

جوال و سیال خود را بر صفحه ی سفید کاغذ منتقل و آن را سیاه می گردانیم. درحین کار باید سعی کنیم از لغات و اصطلاحاتی استفاده کنیم که حتی خودمان هم معانی آنها را ندانیم چه برسد به دیگران! کلاس بالای کار، تولید کف در دهان مخاطب و پایین آوردن فک علمی خواننده

از ویژگی های این تیرپ مقاله نویسی است. هم اکنون مقاله ی شما پیش روی شماست چرا این و مرا نگاه می کنید ...؟!



پیش بینی های زیادی مبنی بر، برچیده شدن قفسه های عمومی کتابخانه ها و پایان عصر کتابخانه های سنتی در عصر دیجیتال شده است، اما اگر این طور باشد، بنابر ۳۳ دلیل فهرست شده زیر در عصر دیجیتال، جایگزینی برای کتابخانه ها و کتابداران مطلقا وجود نخواهد داشت:

۱. در اینترنت هر چیزی دسترسی پذیر نیست.
۲. نمی توان اینترنت را به عنوان کتابخانه دیجیتال به شمار آورد.
۳. منابع اطلاعاتی در اینترنت رایگان نیست.
۴. اینترنت به عنوان مکمل کتابخانه هاست، اما جایگزین منابع اطلاعاتی موجود در آن نیست.
۵. مطابق بررسی های اخیر کتابخانه های مدارس و کتابداران در بهبود نمره های آزمون دانش آموزان نقش مؤثری دارند.
۶. الکترونیکی کردن منابع اطلاعاتی کتابخانه ها به معنی ساختارزدایی حقوق مؤلف نیست.
۷. الکترونیکی نمودن منابع اطلاعاتی در حقیقت به معنی پایداری بیشتر آنها در گذر زمان است.
۸. الکترونیکی نمودن کل منابع اطلاعاتی موجود، بسیار زمان بر است.
۹. منابع اطلاعاتی کتابخانه فقط کتاب ها نیستند.
۱۰. فراهم نمودن منابع اطلاعاتی در ابزارهای همراه هم چون لپ تاپ و تلفن همراه، پایان استفاده از کتاب های چاپی یا کتابخانه نیست.
۱۱. اشکال مختلف منابع اطلاعاتی بر طبق عادت استفاده می شوند.
۱۲. توجه به کتابخانه کاهش نمی یابد به طوری که، در حال حاضر کتابخانه مجازی اهمیت دارد.
۱۳. همانند مشاغل حوزه تجارت، هنوز کتابخانه دیجیتال به نیروی انسانی برای پشتیبانی بیشتر نیاز دارد.
۱۴. ما نمی توانیم فقط روی نابودی کتابخانه های سنتی حساب باز کنیم.
۱۵. جستجوی منابع اطلاعاتی هم چون جستجوی کتاب Google book در محیط دیجیتال خوب کار نمی کند.
۱۶. کتابخانه های سنتی امکان انطباق با تغییرات فرهنگی را دارند.

**دلیل که کتابخانه ها و کتابداران
هنوز اهمیت فوق العاده دارند.**



بازسازی دنیا ...

پدر روزنامه می‌خواند اما پسر کوچکش مدام مزاحم می‌شد. حوصله ی پدر سر رفت و صفحه‌ای از روزنامه را که نقشه ی جهان را نمایش می‌داد جدا و قطعه قطعه کرد و به پسرش داد.

«بیا! کاری برایت دارم. یک نقشه ی دنیا به تو می‌دهم، بینم می‌توانی آن را دقیقاً همان طور که هست بچینی؟»
و دوباره سراغ روزنامه اش رفت. می‌دانست پسرش تمام روز گرفتار این کار است، اما ربع ساعت بعد، پسرک با نقشه ی کامل برگشت.

پدر با تعجب پرسید: «مادرت به تو جغرافی یاد داده؟»
پسر جواب داد: «جغرافی دیگر چیست؟ پشت این صفحه تصویری از یک آدم بود. وقتی توانستم آن آدم را دوباره بسازم، دنیا را هم دوباره ساختم.»

حل مسئله: در حل مسئله باید به ابعاد مختلف مسئله توجه کرد. رویکرد سیستمی (حل یک مسئله به روش غیر مستقیم)، حل یک مسئله ی ساده‌تر ممکن است منجر به حل یک مسئله ی پیچیده‌تر شود.



۳۳- در نتیجه، جامعه حاضر به ترک کتابخانه نیست و تغییرات جامعه و فناوری نمی‌تواند جایگزین کتابخانه باشند و کتابخانه‌ها امکان انطباق با این تغییرات را دارند. از آنجایی که کتابخانه‌ها متمایز از اینترنت هستند، کتابداران شخصیت‌های برجسته‌ای برای راهنمایی پژوهشگران و شهروندان برای یافتن اطلاعات بالارزش به شمار خواهند آمد.

۱۷. کتابخانه سنتی با تغییرات فرهنگی منطبق می‌شود.

۱۸. نادیده گرفتن نقش کتابخانه در فرآیند ارزیابی فرهنگی بی‌توجهی بارزی به شمار می‌آید.

۱۹. منابع اطلاعاتی موجود در اینترنت، حاضر و آماده در اختیارمان نیست.

۲۰. دانایی مردم به خاطر نقطه نظرات گوناگون مطرح شده در حوزه‌های مختلف غیرموثق است.

۲۱. کتابداران غیرقابل جایگزین با همتای خود یعنی میانجی وب هستند.

۲۲. تفاوت بین میانجی وب و کتابداران را باید در تفاوت بین کتابخانه‌ها و اینترنت یافت.

۲۳. اینترنت مملو از اطلاعات در هم و برهم است.

۲۴. استفاده از اینترنت باید با مهارت انجام شود.

۲۵. استفاده از مجموعه کتابخانه با نظام ارجاعی از پیش تعیین شده صورت می‌گیرد.

۲۶. تحلیل هوشمند اطلاعات روی اینترنت به سختی انجام می‌شود.

۲۷. کتابخانه، حفظ تجربیات به نگارش درآمده در کتابها را امکان‌پذیر می‌کند.

۲۸. کتابخانه پایدار و وب ناپایدار.

۲۹. کتابخانه‌ها می‌توانند به طرز شگرفی برای جمع‌آوری و آرشیو اخبار مفید باشند.

۳۰. هرکسی به اینترنت دسترسی ندارد.

۳۱. هرکسی امکان تهیه کتاب‌های مورد نیازش را ندارد.

۳۲. کتابخانه به عنوان یکی از گام‌های اول در مبارزه با نادانی به شمار می‌آیند.

روبان آبی

من آدم تاثیرگذاری هستم

آموزگاری تصمیم گرفت که از دانش‌آموزان کلاسش به شیوه جالبی قدردانی کند. او دانش‌آموزان را یکی‌یکی به جلوی کلاس می‌آورد و چگونگی اثرگذاری آن‌ها بر خودش را بازگو می‌کرد. آن گاه به سینه هر یک از آنان روبانی آبی رنگ می‌زد که روی آن با حروف طلایی نوشته شده بود:

"من آدم تاثیرگذاری هستم"

سپس آموزگار تصمیم گرفت که پروژه‌ای برای کلاس تعریف کند تا ببیند این کار از لحاظ پذیرش اجتماعی چه اثری خواهد داشت. آموزگار به هر دانش‌آموز سه روبان آبی اضافی داد و از آن‌ها خواست که در بیرون از مدرسه همین مراسم قدردانی را گسترش داده و نتایج کار را دنبال کنند و ببینند چه کسی از چه کسی قدردانی کرده است و پس از یک هفته گزارش کارشان را به کلاس ارائه نمایند. یکی از بچه‌ها به سراغ یکی از مدیران جوان شرکتی که در نزدیکی مدرسه بود رفت و از او به خاطر کمکی که در برنامه‌ریزی شغلی به وی کرده بود قدردانی کرد و یکی از روبان‌های آبی را به پیراهنش زد. و دو روبان دیگر را به او داد و گفت: ما در حال انجام یک پروژه هستیم و از شما خواهش می‌کنم از اتاقتان بیرون بروید، کسی را پیدا کنید و از او یا نصب روبان آبی به سینه‌اش قدردانی کنید.

مدیر جوان چند ساعت بعد به دفتر رییسش که به بدرفتاری با کارمندان زیر دستش شهرت داشت رفت و به او گفت که صمیمانه او را به خاطر نبوغ کاری‌اش تحسین می‌کند.

رییس ابتدا خیلی متعجب شد آن گاه مدیر جوان از او اجازه گرفت که اگر روبان آبی را می‌پذیرد به او اجازه دهد تا آن را بر روی سینه‌اش بچسباند.

رییس گفت: البته که می‌پذیرم. مدیر جوان یکی از روبان‌های آبی را روی یقه کت رییسش، درست بالای قلب او، چسباند و سپس آخرین روبان را به او داد و گفت:

لطفاً این روبان اضافی را بگیرید و به همین ترتیب از فرد دیگری قدردانی کنید.

مدیر جوان به رییسش گفت پسر جوانی که این روبان آبی را به من داد گفت که در حال انجام یک پروژه درسی است و

آن‌ها می‌خواهند این مراسم روبان زنی را گسترش دهند و ببینند چه اثری روی مردم می‌گذارد.

آن شب، رییس شرکت به خانه آمد و در کنار پسر ۱۴ ساله‌اش نشست و به او گفت:

امروز یک اتفاق باور نکردنی برای من افتاد. من در دفترم بودم که یکی از کارمندانم وارد شد و به من گفت که مرا تحسین می‌کند و به خاطر نبوغ کاری‌ام، روبانی آبی به من داد.

می‌توانی تصور کنی؟

او فکر می‌کند که من یک نابغه هستم!

او سپس آن روبان آبی را به سینه‌ام چسباند که روی آن نوشته شده بود:
"من آدم تاثیرگذاری هستم"

سپس ادامه داد: او به من یک روبان اضافی هم داد و از من خواست به وسیله آن از کس دیگری قدردانی کنم. هنگامی که داشتم به سمت خانه می‌آمدم، به این فکر می‌کردم که این روبان را به چه کسی بدهم و به فکر تو افتادم. من می‌خواهم از تو قدردانی کنم. مشغله کاری من بسیار زیاد است و وقتی شب‌ها به خانه می‌آیم توجه زیادی به تو نمی‌کنم. من به خاطر نمرات درسی‌ات که زیاد خوب نیستند و به خاطر اتاق خوابت که همیشه نامرتب و کثیف است، سر تو فریاد می‌کشم. اما امشب، می‌خواهم کنارت بنشینم و به تو بگویم که چقدر برایم عزیزی و می‌خواهم بدانی که تو بر روی زندگی من تاثیرگذار بوده‌ای. تو در کنار مادرت، مهم‌ترین افراد در زندگی من هستی. تو فرزند خیلی خوبی هستی و من دوست دارم. آن گاه روبان آبی را به پسرش داد.

پسر که کاملاً شگفت زده شده بود به گریه افتاد. نمی‌توانست جلوی گریه‌اش را بگیرد. تمام بدنش می‌لرزید. او به پدرش نگاه کرد و با صدای لرزان گفت:
پدر، امشب قبل از این که به خانه بیایی، من در اتاقم نشسته بودم و نامه‌ای برای تو و مامان نوشتم و برایتان توضیح دادم که چرا به زندگیم خاتمه دادم و از شما خواستم مرا ببخشید.

من می‌خواستم امشب پس از آن که شما خوابیدید، خودکشی کنم. من اصلاً فکر نمی‌کردم که وجود من برایتان اهمیتی داشته باشد. نامه‌ام بالا در اتاقم است.. پدرش از پله‌ها بالا رفت و نامه پرسوز و گداز پسرش را پیدا کرد.

فردا که رئیس به اداره آمد، آدم دیگری شده بود. او دیگر سر کارمندان غر نمی‌زد و طوری رفتار می‌کرد که همه کارمندان بفهمند که چقدر بر روی او تاثیرگذار بوده‌اند.

مدیر جوان به بسیاری از نوجوانان دیگر در برنامه‌ریزی شغلی کمک کرد... یکی از آن‌ها پسر رییسش بود و همیشه به آن‌ها می‌گفت که آن‌ها در زندگی او تاثیرگذار بوده‌اند.

و به علاوه، بچه‌های کلاس، درس با ارزشی آموختند:

"انسان در هر شرایط و وضعیتی می‌تواند تاثیرگذار باشد"

همین امروز از کسانی که بر زندگی شما تاثیر مثبت گذاشته‌اند قدردانی کنید.

یادتان نرود که روبان آبی را از طریق ایمیل هم می‌توان فرستاد!

من این روبان آبی را همراه با این روایت به شما تقدیم می‌کنم.



Slowly, painfully, he propped himself up on one elbow to take his first look at real world outside. He strained to slowly turn to look out the window beside the bed.

It faced a blank wall.

The man asked the nurse what could have compelled his deceased roommate who had described such wonderful things outside the window.

The nurse responded that the man was blind and could not even see the wall.

She said "perhaps he just wanted to encourage you."

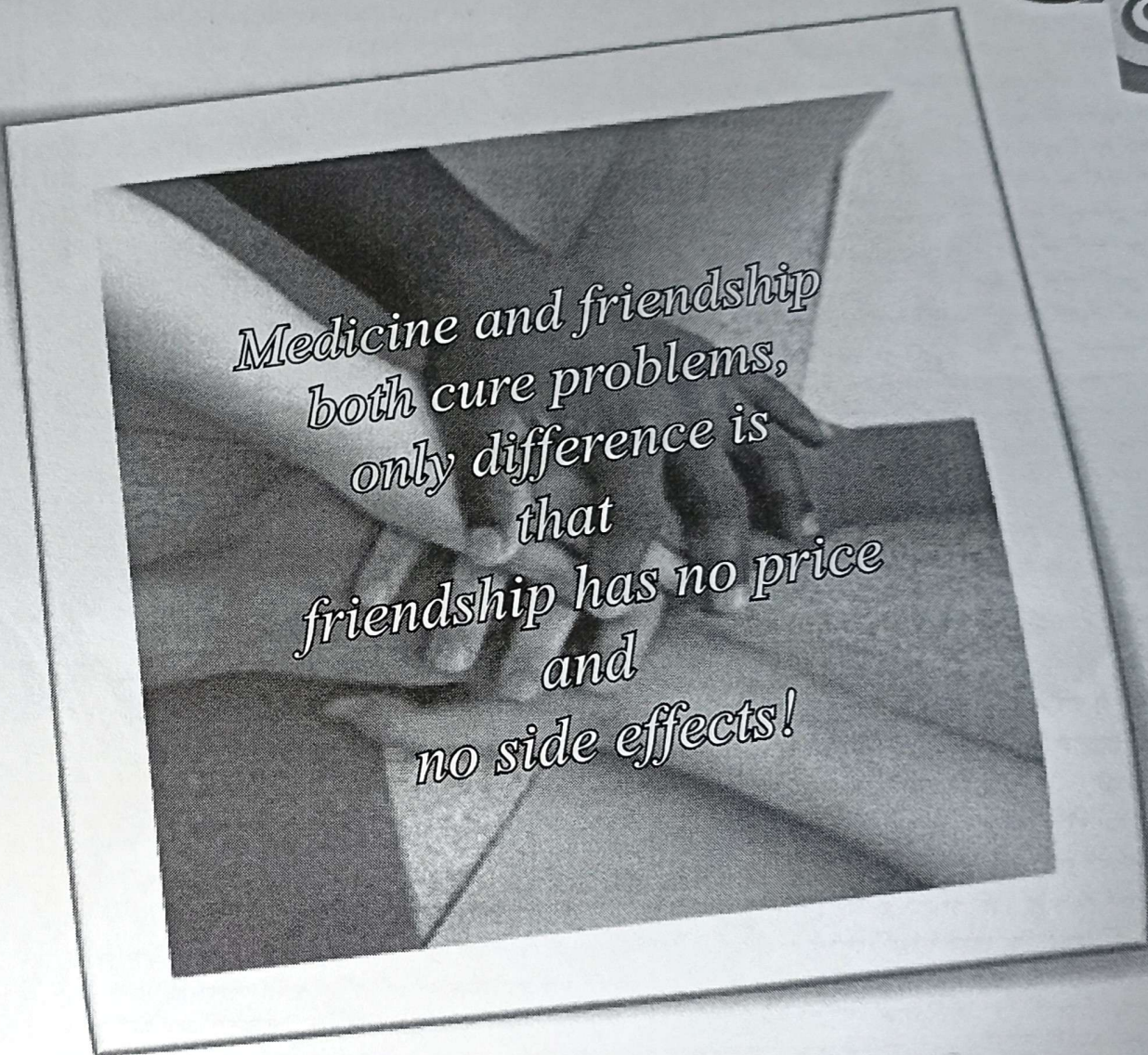
Epilogue:

There is tremendous happiness in making others happy, despite our own situations.

Shared grief is half the sorrow, but happiness when shared, is doubled.

If you want to feel reach, just count all the things you have that money can't buy.

"today is a gift, that's why it is called the present"



*Medicine and friendship
both cure problems,
only difference is
that
friendship has no price
and
no side effects!*

علمی

از: شایسته دهم (مستند)

۳۳

Hospital Window



Reading this great note will change your thinking.

Two men both seriously ill, occupied the same hospital room.

One man was allowed to sit up in his bed for an hour each afternoon to help drain the fluid from his lungs.

His bed was next to the room's only window. The other man had to spend all his time flat on the back.

The men talked for hours on end. They spoke of their wives and families, their homes, their jobs, their involvement in the military services, where they had been on vacation.

Every afternoon when the man in the bed by the window could sit up, he would pass the time by describing to his roommate all the things he could see outside the window.

The man in the other bed began to live for those one hour periods where his word would be broadened and enlivened by all activity and color of the word outside.

The window over looked a park a lovely lake. Ducks and swans played on the water while children sailed their model boats. Young lover walked arm in arm amidst flowers of every color and a fine view of the city skyline could be seen in the distance.

As the man by the window described all this in exquisite detail, the man on the other side of the room would close his eyes and imagine the picturesque scene.

One warm afternoon the man by the window described a parade passing by.

Although the other man couldn't hear the band, he could see it. In this mind's eye as the gentleman by the window portrayed it with descriptive words.

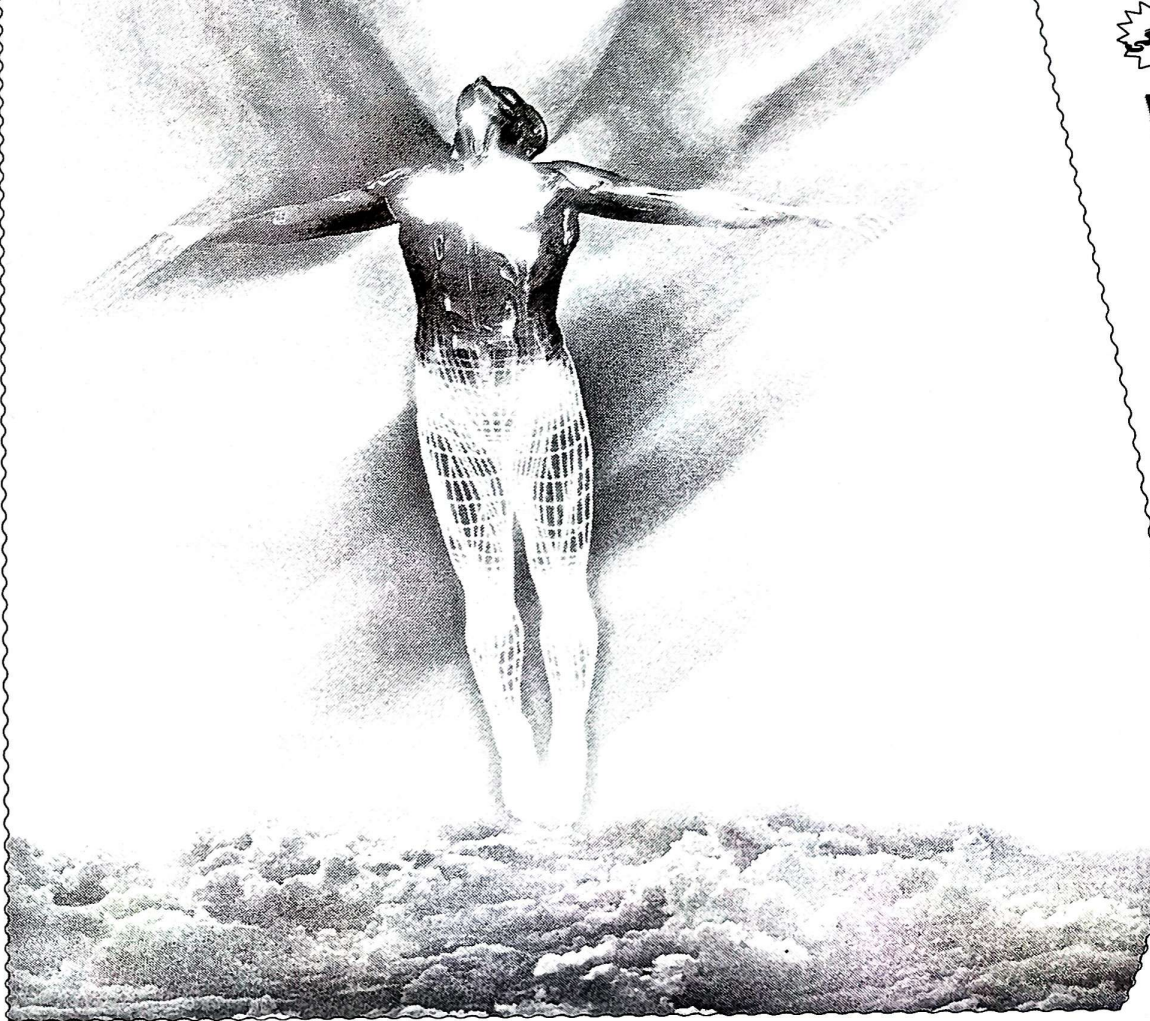
Days and weeks passed.

One morning the day nurse arrived to bring water for their baths only to find the lifeless body of the man by the window. Who had died peacefully in his sleep.

She was saddened and calls the hospital attendants to take the body away.

As soon as it seemed appropriate the other man asked if he could be moved next to the window. The nurse was happy to make the switch, and after making sure he was comfortable, she left him alone.

آسمان



پرنده بر شانه های انسان نشست
انسان با تعجب رو به پرنده کرد و گفت : اما من درخت نیستم
تو نمی توانی روی شانه من آشیانه بسازی
پرنده گفت : من فرق درخت ها و آدمها را خوب می دانم اما
گاهی پرنده ها و آدمها را اشتباه می گیرم
انسان خندید و به نظرش این خنده دارترین اشتباه ممکن بود
پرنده گفت : راستی چرا پر زدن را کنار گذاشتی ؟ انسان منظور پرنده را
نفهمید

اما باز هم خندید
پرنده گفت : نمی دانی توی آسمان چقدر جای تو خالی است . انسان دیگر
نخندید

انگار ته ته خاطراتش چیزی را به یاد آورد
چیزی که نمی دانست چیست . شاید یک آبی دور یک اوج دوست
داشتنی

پرنده گفت : غیر از تو پرنده های دیگری را نیز می شناسم که پر زدن از
یادشان رفته است

درست است که پرواز برای یک پرنده ضرورت است اما اگر تمرین نکند
فراموش می شود

پرنده این را گفت و پر زد
انسان رد پرنده را دنبال کرد تا اینکه چشمش به یک آبی بزرگ افتاد و به
یاد آورد روزی نام

این آبی بزرگ بالای سرش آسمان بود و چیزی شبیه دلتنگی توی دلش
موج زد

آنوقت خدا بر شانه های کوچک انسان دست گذاشت و گفت : یادت می
آید ؟

تو را با دو بال و دو پا آفریده بودم ؟ زمین و آسمان هر دو برای تو بود.
اما تو آسمان را ندیدی.

راستی عزیزم بالهایت را کجا جا گذاشتی ؟
انسان دست بر شانه هایش گذاشت و جای خالی چیزی را احساس کرد .
آنوقت رو به خدا کرد و گریست.....

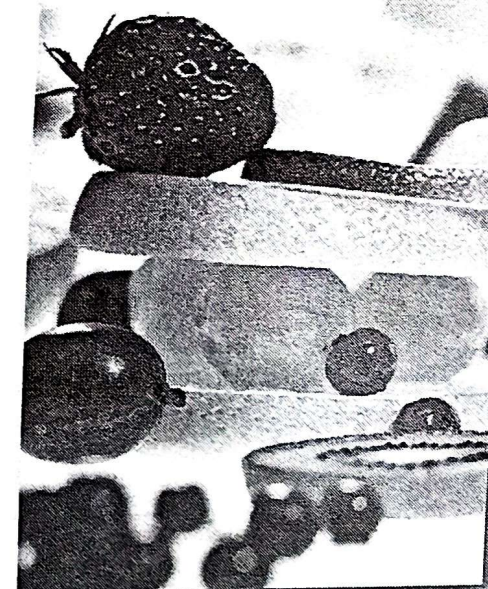
فرهنگی

آناه: شماره دوم: آستان ۱۳۸۱

اعجاز مواد غذایی جرای درهان بیماری ها

آنچه مسلم است خداوند در عرصه آفرینش و کائنات، نعمت‌های زیادی را برای انسان به ودیعه نهاده است که با مطالعه و بررسی آنها می‌توان به شگفتی‌های موجود در آن پی برد. در این بحث منظور، نفی دارو درمانی و جایگزین کردن مواد غذایی به جای آنها نیست بلکه هدف آن است که خوانندگان بتوانند با توجه به مشکلی که در وضعیت سلامتی خود دارند تغذیه سالم‌تر و بهتری را پیش گیرند و همچنین با تغییر عادات غذایی از بعضی بیماری‌ها پیش گیری نمایند.

تهیه کننده: زینب بهزادی



بیماری	ماده غذایی	تاثیر ماده غذایی
سردردها	ماهی	(مصرف مقادیر کافی از ماهی و روغن ماهی از سردردها پیش گیری می‌کند). زنجبیل نیز التهاب و درد را کاهش می‌دهد.
حساسیت	ماست	مصرف مقادیر زیادی ماست قبل از فصل گرده افشانی گل ها، موجب کاهش حساسیت می‌شود.
سکته‌ها	چای	مصرف مقادیر منظمی از چای، از ایجاد چربی های ته نشین شده در دیواره ی سرخرگ ها جلوگیری می‌کند.
بی‌خوابی	عسل	از عسل می‌توانید به عنوان یک آرام بخش و مسکن استفاده کنید.
آسم	پیاز	خوردن پیاز موجب کاهش انقباض برونش ها و راه های هوایی می‌شود.
آرتروز	ماهی	انواع مختلف ماهی همچون آزاد و ساردین از آرتروز جلوگیری می‌کند.
دل پیچه و حالت تهوع	موز، زنجبیل	موز موجب بهبود دل پیچه می‌شود و زنجبیل حالت تهوع صبحگاهی را بهبود می‌بخشد.
عفونت مثانه	آب قره قاط	میزان اسید بالای قره قاط، فعالیت باکتری های مضر را کنترل می‌کند.
مشکلات استخوانی	آناناس	منگیزی که در آناناس وجود دارد می‌تواند از شکستگی های استخوان و پوکی استخوان جلوگیری کند.
سندرم قبل از قاعدگی	غلات عمل آوری شده	موجب کاهش میزان اضطراب، افسردگی و خستگی می‌شوند.
سرماخوردگی	سیر	علایم سرماخوردگی با مصرف سیر کاهش می‌یابد.
سرطان سینه	گندم، سبوس، کلم	این مواد سطح استروژن را در میزان مناسبی قرار می‌دهند.
سرطان ریه	سبزیجات نارنجی و سبز	بتاکاروتن و ویتامین A موجود در این مواد غذایی کارساز هستند.
زخم معده و اثنی عشر	کلم	کلم دارای مواد شیمیایی خاصی است که به بهبود زخم معده و اثنی عشر کمک می‌کند.
اسهال	سیب	سیب را با پوست آن رنده کنید و بگذارید کمی قهوه‌ای شود در این حالت، با خوردن آن، اسهال بهبود می‌یابد.
تصلب شرایین	آووکادو	چربی اشباع نشده در این میوه میزان کلسترول را پایین می‌آورد.
فشار خون بالا	روغن زیتون، کرفس	بر اساس تحقیقات موجود، هر یک از این مواد غذایی مذکور می‌توانند فشار خون را پایین آورند.
قندخون نامتعادل	بروکلی، بادام زمینی	کروم موجود در بروکلی و بادام زمینی به تنظیم انسولین و قند خون کمک می‌کند.

علمی

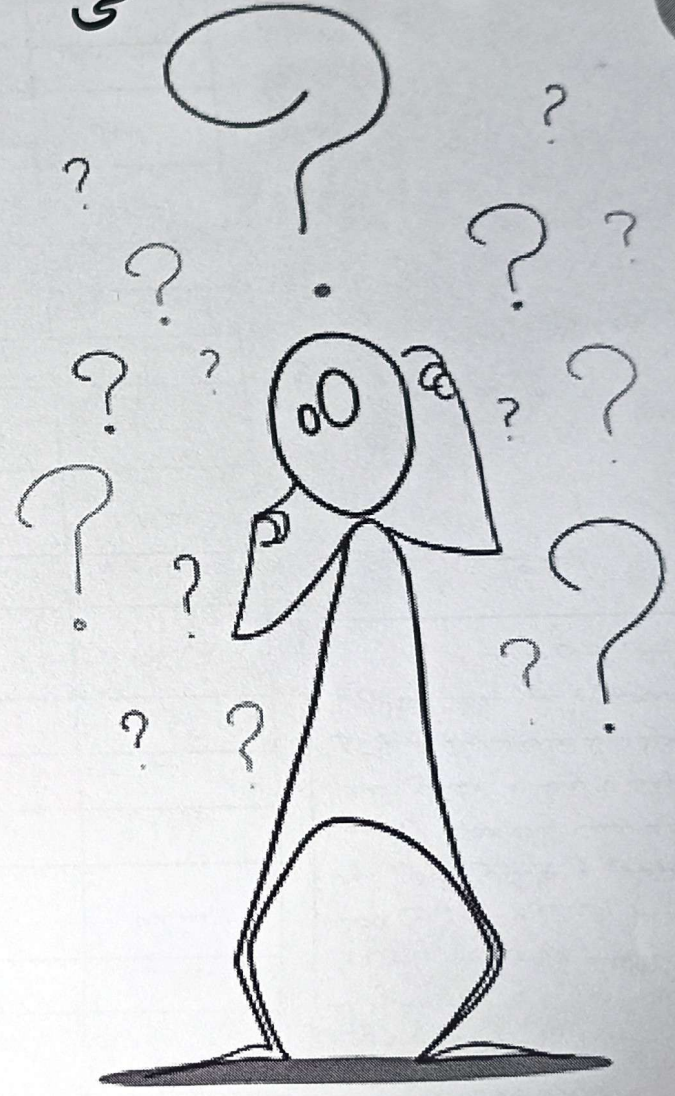
ز.ب. شماره دوم. زمستان ۱۳۹۳

گذر از سه صافی

فرهنگی

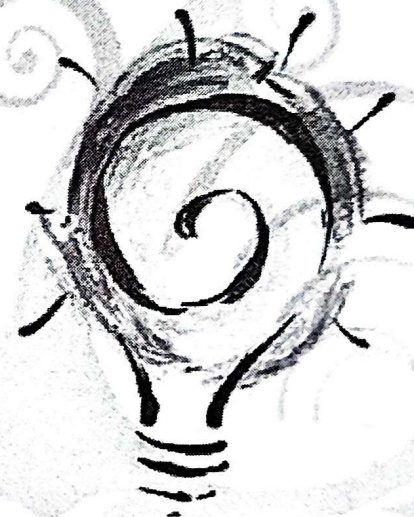
آقا. شاه دوم. امستان

۳۶



شخصی نزد همسایه اش رفت و گفت : گوش کن ! می خواهم چیزی برایت تعریف کنم.
دوستی به تازگی در مورد تو می گفت ...
همسایه حرف او را قطع کرد و گفت:
- قبل از اینکه تعریف کنی، بگو آیا حرفت را از میان سه صافی گذرانده ای یا نه؟
- کدام سه صافی؟
- اول از میان صافی واقعیت. آیا مطمئنی چیزی که تعریف می کنی واقعیت دارد؟
- نه. من فقط آن را شنیده ام. شخصی آن را برایم تعریف کرده است.
- سری تکان داد و گفت: پس حتماً آن را از میان صافی دوم یعنی خوشحالی گذرانده ای.
مسئله چیزی که می خواهی تعریف کنی، حتی اگر واقعیت نداشته باشد، باعث خوشحالی
ام می شود.
- دوست عزیز، فکر نکنم تو را خوشحال کند.
- بسیار خوب، پس اگر مرا خوشحال نمی کند، حتماً از صافی سوم، یعنی فایده، رد شده
است.
آیا چیزی که می خواهی تعریف کنی، برایم مفید است و به دردم می خورد؟
- نه، به هیچ وجه !
همسایه گفت: پس اگر این حرف، نه واقعیت دارد، نه خوشحال کننده است و نه مفید، آن را
بیش خود نگهدار و سعی کن خودت هم زود فراموشش کنی ...

روش اختراع



معیارهای انتخاب برای نوآوری های علمی و فنی

نیاز جامعه و صنعت بر پایه اطلاعات علمی بشر، منجر به اختراعی ارزشمند می شود تا آن نیاز برآورده شود. برای انتخاب موضوعات علمی و فنی جهت ایجاد یک نوآوری به طور کلی، باید به موارد ذیل توجه نمود:

- ۱ - میزان علاقه به موضوع
- ۲ - سطح دشواری پروژه
- ۳ - زمان مورد نیاز برای اجرای نوآوری

۴ - موادی که به کار می گیرید و هزینه ی آن
۵ - میزان راهنمایی های که از دیگران می خواهید.

۶ - ایمنی موضوع

در هر خلاقیتی مهمترین بخش، ایده و جرقه ی تشکیل آن است.

پیشنهادهایی برای توجه و تأمل

- از دور ریختنی ها و لوازم موجود در اطرافتان، استفاده کنید.
- کاربرد جدید برای وسایل موجود می تواند اختراع تلقی شود.
- از اکتشافات پایه و مادر برای ایجاد اختراعات جدید و زیر مجموعه ای وابسته استفاده کنید.
- در صورت نداشتن تخصص کافی برای تکمیل ایده ی خود از مهارت متخصصین کمک بگیرید.
- بخشی از نوآوری را می توان به تکمیل یک وسیله ی ساده نسبت داد و آن وسیله را بهینه نمود.
- تلفیق یا ترکیب می تواند الگوی مناسبی برای ایجاد نوآوری باشد.
- "همیشه پس از ایجاد نوآوری ها و اختراعات، مشکلات جدیدی سر باز خواهد کرد که می تواند فضایی برای اختراعات جدید باز کند. پس باز هم می توان اختراع کرد و همه چیز اختراع نشده است. مشکلات را حل کنید تا مخترع شوید، راه حل اختراعی شما چیست؟" (جمشید زعفرانی)

تعریف مسأله

مسأله معرفی هدف و موانع است. $P = Z + H$ (مسأله)

به گفته ی آرتور شوپن هاور فیلسوف برجسته آلمانی (۱۷۸۸-۱۸۶۰): مسأله تا زمان شناخته شدن سه مرحله را پشت سر می گذارد:

در مرحله ی اول مسخره به نظر می رسد، در مرحله ی دوم برای حل آن کوشش می شود، و در مرحله ی سوم بدیهی و واضح شده است.

دسته بندی مسایل

دسته بندی مسایل موجود به صورت زیر می باشد که با توجه به بررسی اهداف مسایل این کار انجام گرفته است:

- مسایل تحلیلی: تشخیص کلی ارتباط اجزا و ساختار به صورت درون سیستمی یا با یکدیگر (به عنوان مثال: آنالیز شیمیایی، تعیین فرمول)
- مسایل مجتمع: گردآوری موارد مجزا در یک سیستم (مثال: سیستم های تناوبی و دوره ای، Organigramm).
- مسایل جستجو: اجزای غایب سیستم جستجو می شوند (مثال: دلایل خسارات وارده، بسته بندی جدید).
- مسایل تابعی: چه نتایجی در اثر وجود و یا حذف یک جز در سیستم حاصل می شوند (مثال: ماشین آلات، محصول، خدمات).
- مسایل گزینشی: چه جز یا سیستمی از بین موارد مشابه بهتر است؟ (مثال: میزان تأثیر در قابلیت نگه داری، قیمت، زیبایی و ...)

همچنین می توان مسایل را بر اساس قابلیت شناخت آنها به دو دسته مسایل آشکار و مسایل پنهان دسته بندی نمود. «الگوریتم یافتن مسأله و حل مسأله و تفاوت مسأله ی آشکار و پنهان»

آینده را پیش بینی کنید، شاید منجر به ایجاد ایده جدیدی در فکر شما شد، که وسیله ی آینده را شما اختراع کنید. (جمشید زعفرانی). راهنمایی هایی برای کوتاه شدن فرآیند انتخاب مسأله

۱ - مسأله ای که بهترین نسبت هزینه به درآمد را دارا است، انتخاب کنید.

۲ - هر چه مسأله ریشه ای تر باشد، منافع احتمالی بیشتر خواهند بود.

۳ - بهتر است به جای کاهش دادن نتایج یک کارکرد زیان بار، علت ایجاد آن را از بین ببرید.

۴ - میزان سختی به کارگیری یک راه حل، فاکتور مهمی در انتخاب راه حل هاست.

نکته: راه حل های انقلابی به خاطر فرهنگ و ذهنیت موجود در اغلب سازمان ها، معمولاً مورد پذیرش قرار نمی گیرند.

فرق افراد خلاق با سایرین فقط در این است که آنها مهارت بیشتری در شکار ایده های جدید دارند، مهارتی که قابل یادگیری است.

نابودکننده های افکار

افکار همانند فرزندان ما هستند و هر کس فرزند خودش را بیشتر دوست دارد (لوتار اشمیت) بیش از همه جملات و اصطلاحات معمولی باعث آزار و نابودی افکار می گردند. نابودکننده های افکار، بیماری، سازمان و تشکیلاتی

خسته است که ابتکار، نوآوری و احساس مسئولیت در آن از بین رفته و ساختار بخش های تشویق کننده ی آن مختل شده است. در ساختار سیستم کسانی قابلیت ریسک ندارند و در ساختار این سازمان ها اغلب حق با انسان های شکاک است، با اینکه آنها هیچ چیزی اختراع نمی کنند. بیشتر ابتکارات و اختراعات توسط انسان های خوش بین انجام می شود. در کوتاه مدت موفقیت با نابودکننده های افکار است، اما در نهایت قابلیت ریسک پیروز می شود.

مثال هایی از نابودکننده های افکار

اگرچه نابودکننده های افکار طبق قوانین جزایی قابل مجازات نیستند، ولی نگاهی به کتاب قانون و مقایسه ی آن جالب است. در این کتاب آمده است: «قاتل کسی است که به علت علاقه به قتل، ... به علت طمع یا کوچکترین محرک، مکارانه و یا با خشونت، با آلات قتل و یا به وسیله ی ارتکاب جرمی دیگر و یا حتی مخفیانه اقدام به کشتن انسانی نماید.» بنابراین قتل و نابودی، حتی اگر قربانی آن افکار باشند، عملی عمدی و ناپسند است. در کنار قتل، ضربات مرگ باری نیز وجود دارند که عمدی نیستند و چندان هم ناپسند به نظر نمی رسند. امکان دارد که افکار به طور اتفاقی، به هنگام عصبانیت، در حال شوک، از روی فراموشی و ... از بین بروند.

معمول ترین حالت «نادیده گرفتن مسأله» است که در ملایم ترین وضعیت اتفاق می افتد. کسی که مسأله را نمی بیند، لزوم حل آن را درک نخواهد کرد، در نتیجه نمی تواند ارزش راه حل ها را هر چند با نهایت سعی و کوشش کشف شده باشند درک کند. چنین فردی افکار را با جارو می کشد و سپس آنها را پاک سازی می کند.

شناخت روش نابودی، تأثیری در احیای افکار از بین رفته ندارد. اما با وجود این شناخت روش های خیاثکارانه، خشن و یا ملایم در نجات یک قربانی بالفطره مهم است. بنابراین باید نابودکننده های افکار را بشناسیم.

نابود کننده های خشن افکار

در اینجا برخی از انواع خشن نابوده کننده ی افکار ارایه می شود:

- عبارت های مصطلح جهت خفه کردن افکار
- البته در تئوری درست به نظر می رسد، ولی....
- این کار به ما کمکی نمی کند،
- مسئولیت آن را بر عهده می گیری؟
- آیا می توان کسی را با آن قانع کرد؟
- بسیار گران است!
- وقتی به نظر شما جالب است - چرا تا به حال به فکر کسی دیگری نرسیده؟
- برای این پروژه وقت (پول، نظرات ...) نداریم،
- البته - شما بهتر می دانید که ما....
- به عنوان متخصص می توانم به شما بگویم که
- اول چند سالی اینجا بمانید....
- خیلی خوب، اما اگر نگاهی واقعی داشته باشیم....
- ما می دانیم مشتری ها چه انتظاری دارند،
- بلکه اگر به همین سادگی بود!
- این یک آرزوست!
- تا به حال چنین کاری انجام نداده ایم،
- این به فکر هر کسی می رسد،
- برای این کار وقت کافی نداریم و
- این کار مربوط به محدوده ما نیست.

نقطه مشترک همه ی شما که به مطالعه ی این کتاب می پردازید این است که مبتکر هستید، نه به راحتی تسلیم می شوید و نه اجازه دارید تسلیم شوید. کسی که پیشنهادی ارایه می کند در طرف مثبت یک جلسه قرار دارد. از طرف دیگر او اجازه ندارد از مبارزه ی مودبانه و موثر در مقابل اعضای کمیسیون شانه خالی کند. اگر پیشنهاد وی توسط یکی از نابودکننده های افکار کشته شود، برای بار دوم دفاع از پیشنهاد بسیار مشکل خواهد بود. وقتی برای بار سوم آن را ارایه دهد با نابودکننده افکار ساده ای مانند «باز هم همان پیشنهاد» به راحتی رد می شود.

نابودکننده های ملایم افکار

نابود کننده های ملایم افکار خطرناک ترند، چرا که خطر آنها به سرعت قابل تشخیص نیست. در صورتی که یک پیشنهاد پرهزینه، وقت گیر، غیرعملی و یا بی ارزش خوانده شود، فرصت برای دفاع وجود دارد. وقتی از پیشنهادی دفاع می شود از همه طرف مورد توجه قرار می گیرد. توجه، مهمترین عامل ادامه ی حیات یک پیشنهاد است. زیرا می تواند ارزش آن را نشان دهد.

عدم توجه و بی علاقه ی یک خیانت است. زیرا تمامی توجهات را دفع می کند. با مهر «تکراری» بودن یک چیز تازه به کهنه، موضوع نامشخص به بدیهی و موضوع تازه به مایه ی کسالت شنوندگان بدل می شود. به ظاهر کسی که کلمه ی تکراری را با صدای بلند می گوید اطلاعاتش فراتر از زمان است وقتی تکراری بودن مطرح می شود، بلافاصله یادداشت های محبت آمیزی دریافت می کنیم که به ما توصیفه می کنند دفعه ی بعد به هنگام ارایه ی مجدد بدیهیات و موارد آشنا دقت بیشتری داشته باشیم. یک شعار غلط می گوید: ارایه ی پیشنهادهای

زیاد نتیجه طبیعی، هیجان و کمی تجربه است و این مانع دیگری است که در راه جوانان قرار دارد، چرا که مسن تر ها به هیجان نیازی ندارند و انبوهی از تجربه آنها را حمایت می کند.

عبارت کشنده ی «تکراری» یک متخصص تغییر قیافه است. او خود را پشت هزاران قیافه ی تازه مخفی می کند. به عنوان مثال:

- مدتهاست این را می دانیم.
- این که فکر تازه ای نیست.
- یک فکر بسیار قدیمی است.
- موضوع تازه در آن چیست؟
- فکر بسیار جالبی است، اما قبلاً امتحان شده.
- این چیزی جز همین کاری که انجام می دهیم نیست.
- ما همیشه این کار را انجام می دهیم.
- ما قبلاً هم همین کار را می کردیم.
- این درست همان کاری است که ما برای X انجام می دهیم.

- این کار را قبلاً برای فلان پروژه انجام داده ایم.
- این کار را سال ها پیش انجام داده ایم.
- (نه تنها قدیمی! بلکه بی استفاده)
- ما این کار را امتحان کردیم ولی عملی نیست

چرا نابود کننده های افکار وجود دارند؟
نابودکننده های افکار به دو دسته ی خشن و ملایم تقسیم نمی شوند، بلکه می توان آنها را بر اساس زمینه های دشمنی با افکار تقسیم بندی کرد. در اصل، خفه کردن افکار نوعی دفاع و دلیل بر ضعف به حساب می آید. این موضوع وقتی به بررسی هرم

مازلو - یکی از جامعه شناسان مشهور - می پردازیم، بیشتر قابل درک است.

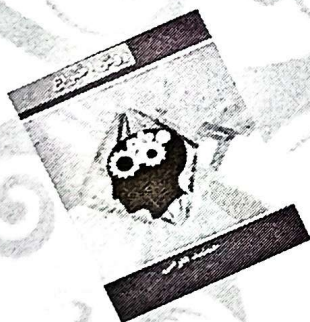
کسی که پیشنهادی ارایه می دهد می خواهد اعتماد به نفس خود را افزایش دهد. اما با این کار به چهار گروه زیر اعلام خطر می کند:

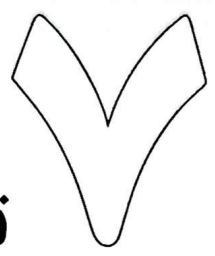
- ۱ - آنهایی که با او رقابت دارند.
 - ۲ - آنهایی که اعتماد به نفس خود را با ترقی دیگران در خطر می بینند.
 - ۳ - آنهایی که نیازهای اجتماعی شان (مثل نظم و تربیت) به خطر می افتد و
 - ۴ - آنهایی که نیازهای ایمنی شان (امور روزمره، آسایش) به خطر می افتد و به دفاع بر می خیزند.
- در شماره بعدی به چرایی وجود این نابودکننده های افکار می پردازیم.

ادامه دارد...

تهیه کننده: فاطمه فریدونی

برگرفته از کتاب "روش اختراع"

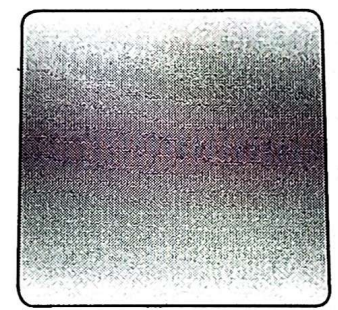




ترفند کاربردی

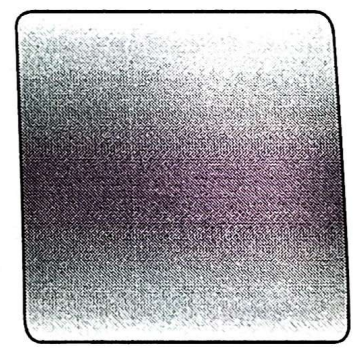
در

نرم افزار Word



قصد داریم تا هم اکنون ۷ ترفند ساده اما کاربردی در نرم افزار Word را به شما معرفی کنیم. با بکار بستن این ترفندها در کار خود با نرم افزار Word سرعت بخشید و همچنین خود را حرفه ای تر نشان دهید.

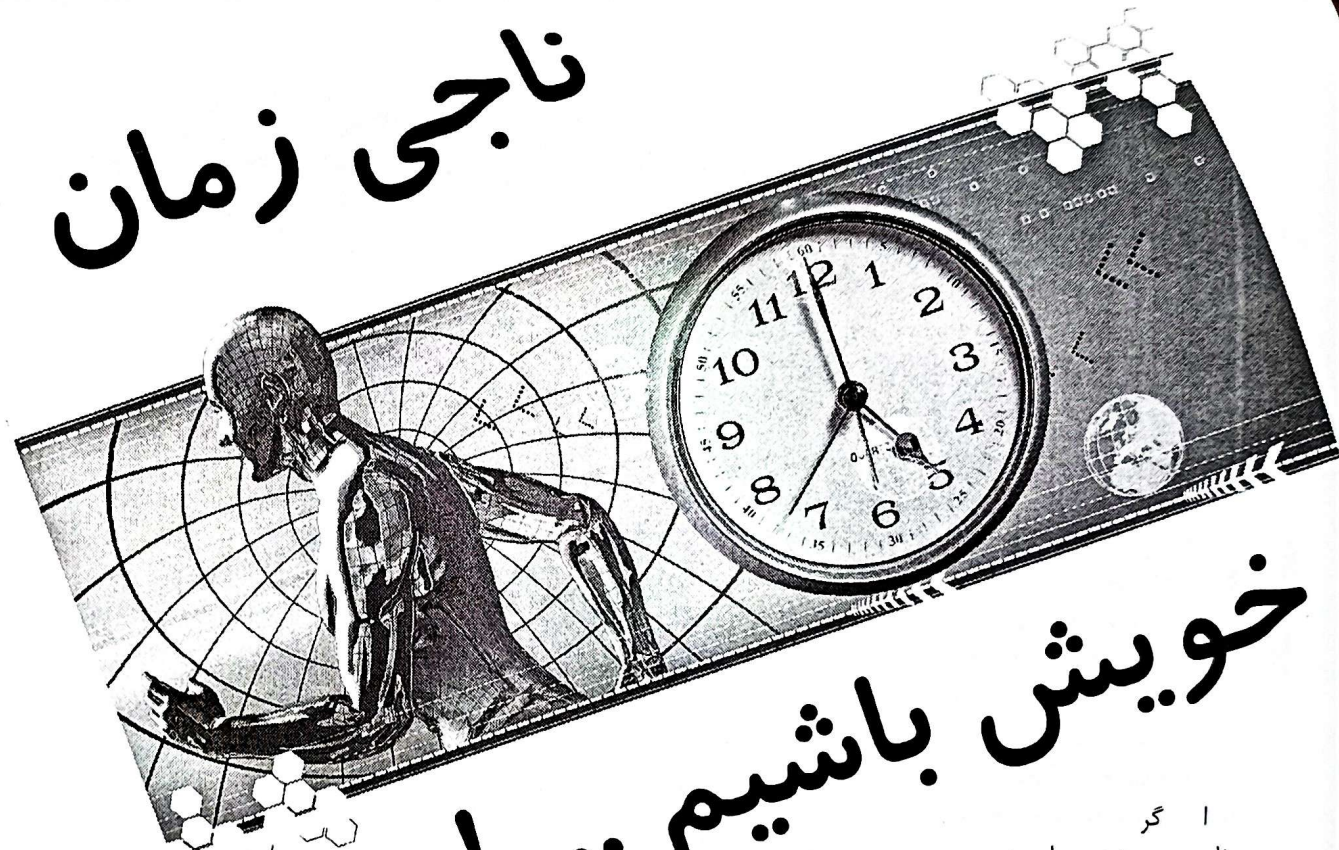
۱. با فشردن کلید **Shift + F5** می توانید به قسمتی از متن که بتازگی تغییری در آن ایجاد کرده اید بروید. فشردن مجدد این کلیدها شما را به قسمت های تغییر یافته قبلی متن می برد.
۲. اگر فرمت قسمتی از متن را تغییر داده اید، مثلا رنگ یا نوع فونت آن را عوض کرده اید و حالا می خواهید به همان وضعیت پیش فرض Word برگردانید، میتوانید آن بخش از متن را انتخاب و کلیدهای **CTRL + SPACEBAR** را فشار دهید.
۳. وقتی می خواهید بخشی از متن را انتخاب نمائید، می توانید کلمه **ALT** را پائین نگه دارید و با ماوس **DRAG** کنید. این کار باعث می شود عمل انتخاب به صورت مستطیل شکل انجام شود و سرعت شما به طرز چشمگیری افزایش یابد.
۴. وقتی در حال تایپ کردن یک متن انگلیسی هستید و به دنبال مترادف یک کلمه خاص می گردید، کافیت نشانگر را در کنار و یا در زیر کلمه مربوطه ببرید و کلیدهای **Shift + F7** را فشار دهید. با این کار فهرستی از کلمات مترادف آن کلمه خاص نمایش داده می شود.
۵. در پنجره **Print Preview** شما می توانید پیش از پرینت گرفتن ، پیش نمایشی از فایل خود را ببینید. برای انجام تغییرات در همین صفحه، کافیت روی آیکون **Magnifier** کلیک نمائید تا اجازه تصحیح در متن به شما داده شود.
۶. اگر می خواهید همزمان دو بخش مختلف از یک **Document** را ببینید،



می توانید فایل مربوطه را در نرم افزار Word باز کرده، ماوس را بالای فلش موجود در بالای نوار لغزان نگه دارید تا نشانگر ماوس به شکل دو خط موازی با دو فلش در بالا و پائین آن درآید. آنگاه کلیک کرده و بدون رها کردن ماوس آن را به سمت پائین بکشید. حال صفحه به دو قسمت تقسیم می شود که در هر دو بخش همان فایل نمایش داده می شود و همزمان می توانید دو بخش مختلف فایل را ببینید و ویرایش کنید.

۷. فرض کنید یک فایل طولانی دارید و پیدا کردن مطالب برایتان دشوار، کافیت گزینه **Document Map** را از منوی **View** انتخاب کنید تا فهرستی از عناوین **Document** شما را نشان دهد. حال با کلیک بر هر عنوان به آن قسمت از فایل خود پرش می کنید.

ناجی زمان



خوبش باشیم ... !

اگر

ناجی و منجی را

فقط برای زمان های یاس و فنا

بخواییم، اگر منجی باید کسی باشد که در

جوامع مورد ظلم قرار گرفته، فقیر و کمتر توسعه یافته

- که عدالت و آزادی در آنها وجود ندارد - ظهور کند، اگر

موعود نجات دهنده ی وضعیت ها باشد نه هدایت کننده ی

اذهان، می توان متصور شد که برای ظهور منجی می بایست

ظلم، فساد، فقر، بی عدالتی و ... جمیع نقصان های این

جهانی گسترده شوند تا او طلوع کند و قهرمانانه جهان را

نجات بخشد.

اغلب و اکثر روایاتی که امروزه در فقه ما برای پیش بینی ظهور

منجی و

پاس داری

مکتب انتظار

آورده شده اند، از این

دست روایت هستند؛

ظهور منجی آورده

مثلا در علائم

شده است که :

دل ها مملو از خباثت و صفات رذیله شود.

مردم تظاهر به خوبی بکنند درحالی که دل هایشان خالی

از هر خوبیست.

عبادت کردن، ظاهری و خالی از معنویت و خلوص برای

خدا شود.

توجه به معاد و آخرت کم شود.

ماندن تنها ، نامی از اسلام و ترک کردن قرآن.

مسلمان شدن یک چهارم مردم دنیا و بیگانه بودن آنها با اسلام.

رواج همجنس گرایی در دنیا.

کم شدن فقهای ربانی و پاکدل.

زیاد شدن قتل و کشتار در دنیا.

ناسزاگفتن به والدین توسط فرزندان.

ضایع کردن نماز در بین مسلمین.

شرب مشروبات الکلی در جوامع اسلامی به میزان زیاد.

تاریک شدن فضا.

امنیت از راه های هوایی ، زمینی و دریایی سلب شود.

تورم بالا.

پسندیده شدن حقه و نیرنگ بازی و پست شدن درستکاری.

کاهش سطح رضایت از زندگی.

رسیدن افراد سفیه و نادان به مقام های حکومتی.

دانستن بیت المال به عنوان مال شخصی زمامداران.

پوشیدن لباس های نازک و نرم و زیبا.

آباد شدن مساجد از نظر ظاهری و خراب شدن آن ها از نظر

معنوی و باطنی.

زیاد شدن حرص و طمع در جمع آوری مال و منال دنیا.

کوتاه شدن طول عمر مردم و وقوع مرگ های ناگهانی و

مردن در جوانی.

ساختن ساختمان های محکم.

دروغ گفتن بسیار شود.

قاریان قرآن از فاسقان شوند.

انتشار قرآن های مزین به زر و حاشیه های زیبا.

هنرپیشه های آوازه خوان زیاد شوند.

مردم گذشتگان را لعنت کنند.

زن ها سوار بر زین ها شوند.

مردان از نظر ظاهر خودرأشییه زنان کنند و زنان نیز همین طور.

وسوسه ها به هیجان در آیند.

خبر هفتگی

ژانویه شماره دوم زمستان ۱۳۸۳

امواج به خروش آیند.
کم شدن غلات و بی رونق شدن کشاورزی.
مرگ های سریع و عمومی در بغداد.
ترس عمومی که عراق را فراگیرد.
کشته شدن آخرین پادشاه عربستان به نام عبدالله.
عربها با هم اختلاف پیدا کنند.
مدیون بودن مردم از طریق وام های سنگین.
رویدادهای بزرگ جلوه کنند.
فحشا و زنا و فساد زیاد شوند.
و هزار نشانه ی دیگر

اینگونه پیش گویی ها برای ذهن های
مایوس، برای دل بریدگان و آنها که هیچ
امیدی به بهبودی ندارند، نه تنها جذاب
است بلکه حتمی و وقوع یافتنی نیز محسوب
می گردد.

سخن من در این مقاله بر رد این ها یا وقوع
اینها نیست، سخن من بر این است که ما نباید بیش
از آنکه به ضرورت منجی و درک او پردازیم به منفی
انگاری پردازیم. بلکه بیان این پیشگوییها رخ دادن
اینگونه علائم را در یک روند غیر عادلانه بوجود می آورد
که منجی آخر بنا بر عدل جهانی خود هر چیزی را سر جای
خود قرار می دهد.

در دیدگاه ما باید این قدر گناه، فقر، زشتی، پلیدی و ...
زیاد شود تا یک منجی بیاید و ما را نجات دهد، با این تفکر ما
عملا یا در برابر پلیدی و سیاهی شکست خورده ایم و محکوم
به فساد و تباهی و تحمل این روزگار هستیم یا باید با مهیا
ساختن راه پلیدی، در تسریع این روند کاری بکنیم.

چه بسیارند مسلمانانی که در برابر فساد و تباهی مماشات
می کنند و تصورشان این است که برای ظهور منجی باید فساد
و تباهی زیاد شود و چه بسیارند آنهایی که عملا برای ظهور
منجی فساد می کنند، گویی منجی فقط برای رهایی از بند
فساد و سیاهی زاده شده است.

چه بسیارند انسان هایی که هیچ عمل مثبتی در زندگی شان
انجام نمی دهند اما فریاد یا منجی و موعود شان گوش شیطان
را کر کرده است.
چه بسیارند مایوسانی که
جای تلاش برای

به
بهبود



زندگی شان
دل به ظهور منجیان

بسته اند.

و چه بسیارند و بسیارند آنها که منجی را فقط
در زمانه ی فقر و تنگ دستی می خواهند و در زمانه ی اوج و
خوشبختی یادی از او نمی کنند.

در حقیقت منجی و موعودگرایی نه از برای غلظت تفکر
دینی بلکه از جهت سختی روزگار بر بسیاری از موعودگرایان
مستولی گشته است و چه بسا اگر این سختی ها برطرف گردند
اثری از موعودگرایی باقی نماند.

ما خیال کرده ایم که وقتی همه ی انسان ها پست شدند
و عقل و خردها ناچیز گشتند، موعود وعده داده شده ظهور
خواهد کرد، در صورتی که نگارنده بر این باور است که موعود
وعده داده شده تنها زمانی ظهور خواهد کرد که درک و خرد
انسانی و دینی ما افزایش یابد. یعنی زمانی که درک و خرد
انسان مذهبی و غیر مذهبی از غیر مومنان آن قدر بالا برود که
منجی در جامعه اش تنها نباشد.

اینکه این تعداد میلیون نفر مذهبی هستند برای ظهور منجی
موعود کافی نیست، این میلیون ها در زمان درک شاید به عدد
انگشتان دست هم نرسند، این میلیون ها در عرصه عمل شاید
صفوفی منسجم نداشته باشند و این میلیون ها اگر الان از
فشار اقتصادی و سیاسی خارج گردند و مثلا در جامعه ای
مانند آمریکا زندگی کنند شاید به قلیلی اندک تنزل یابند.
این میلیون ها برای ظهور منجی کافی نیست، آن
میلیون ها و بل میلیاردهایی کافی است که قدرت
درک و خردی آن چنان بالا داشته باشند که اگر او
ظهور کرد، همانکه سر امام علی (ع) آوردند سر او
نیاورند، آن چنان او را درک کنند که مانند حسین
(ع) مظلومش نگذارند، آن چنان که توان درک
معارف او را داشته باشند و آنها را اجرا کنند.

شکی نیست که عصر پیامبران پایان یافته و امامت دیگر
بظاهر نیست، چراکه حجت برای این درک ها و اندیشه ها تمام
گشته و اگر هم قرار بر بازتولید چرخه ی امامت و ولایت الهی
باشد با این خردها نیست بلکه با اذهان بزرگی است که از او
استفاده های بزرگ بکنند.

بدیهی است که اگر این انگاره را قبول داشته باشیم باید به
جای یاس تلاش کنیم، به جای فساد نیکی کنیم، به جای جاهل
بودن عاقل باشیم، به جای ندا در وضعیت های بغرنج، ندا در



زمانه

ی مکتب بدهیم و

هزار کار دیگر باید بکنیم، آری باید ناجی زمان

خویش باشیم.

می کنند.

رو به جلو بودن همراه با

کفر و شک ستودنی نیست ولی همیشه خوب است

که با آزمون و خطا راه را برای پیدا شدن عالی و نمونه باز می کنند، آنها اگرچه هدفی الهی ندارند ولی چون راه غیر الهی را می آزمایند با این آزمودن راه نیک الهی را محکم تر از قبل می کنند، و این کارشان بیش از دفاع بنیادگرایانه از دین و الله قابل ستایش است.

دین خدا تا بوده رو به جلو بوده و پیامبران و امامان تا بوده اند مؤمنانی بوده اند که ناجیان زمان خویش بوده اند و در راه بهبود رو به جلوی زمان خویش تلاشی مؤمنانه کرده اند. حال چه شده است که ناجی بودن مسخ شده و بنیادگرا شدن مد روز برای موعودگرا بودن شده است؟

برای ناجی بودن نیازی نیست که شورش بکنید، نیازی نیست جان انسان هایی را بگیرید، نیازی نیست جنگ افروزی کنید، نیاز نیست کسی را محو بکنید؛ بلکه نیاز به صالح بودن و صلح طلب بودن است. نیاز به انقلاب در قلب هاست نه انقلاب در ظاهر، نیاز به جنگ با نفس درون است و رهایی از او نه جنگ با شیطان ظاهری، نیاز به تلاشی مؤمنانه برای رفع پلیدی است نه پاک کردن انسان های پلید و ...

آری هم نیاز است و هم هنر است که بیانگاری - می توان حتی فقط ناجی خود باشی پس آنگاه چون این وظیفه را احساس

کردی

ناجی خود و زمان خویش

خواهی شد و چنان خواهی کرد که دنیا پر از عدل و داد گردد، دنیا پر از آزادی و نیکی شود و دنیا پر از عقل و خرد گردد آن وقت است که چه شکست بخوری و چه پیروز بشوی این را می دانی که تلاشت را کرده ای و تنها با تلاش است که دنیا دگرگون خواهد شد.

منجی وعده داده شده نیز هنگامی خواهد آمد که هم به ارزش منجی بودنش پی ببرند هم او را درک بکنند و تلاشت را ارج بنهند و تلاش در دنیای بدون منجی ها اجری ندارد. اینست راهی که منجر به پیروزی آخرین منجی خواهد شد و جهان را دگرگون خواهد ساخت، راهی سخت و ناهموار که تنها با جد و جهدی مؤمنانه و تلاشی عملی هموار خواهد شد.

ناجی خویش و زمان خویش باش و برای ناجی وعده داده شده دعا کن، عمل خودت را نیز بکن، مطمئن باش این به از انفعال و مماشات با پلیدی است و منجی حقیقی ات نیز از دست تو خشنود خواهد شد و خواهد آمد.

منبع: اینترنت

تهیه کننده فاطمه فریدونی

هوش خود را بیازمایید...

علمی

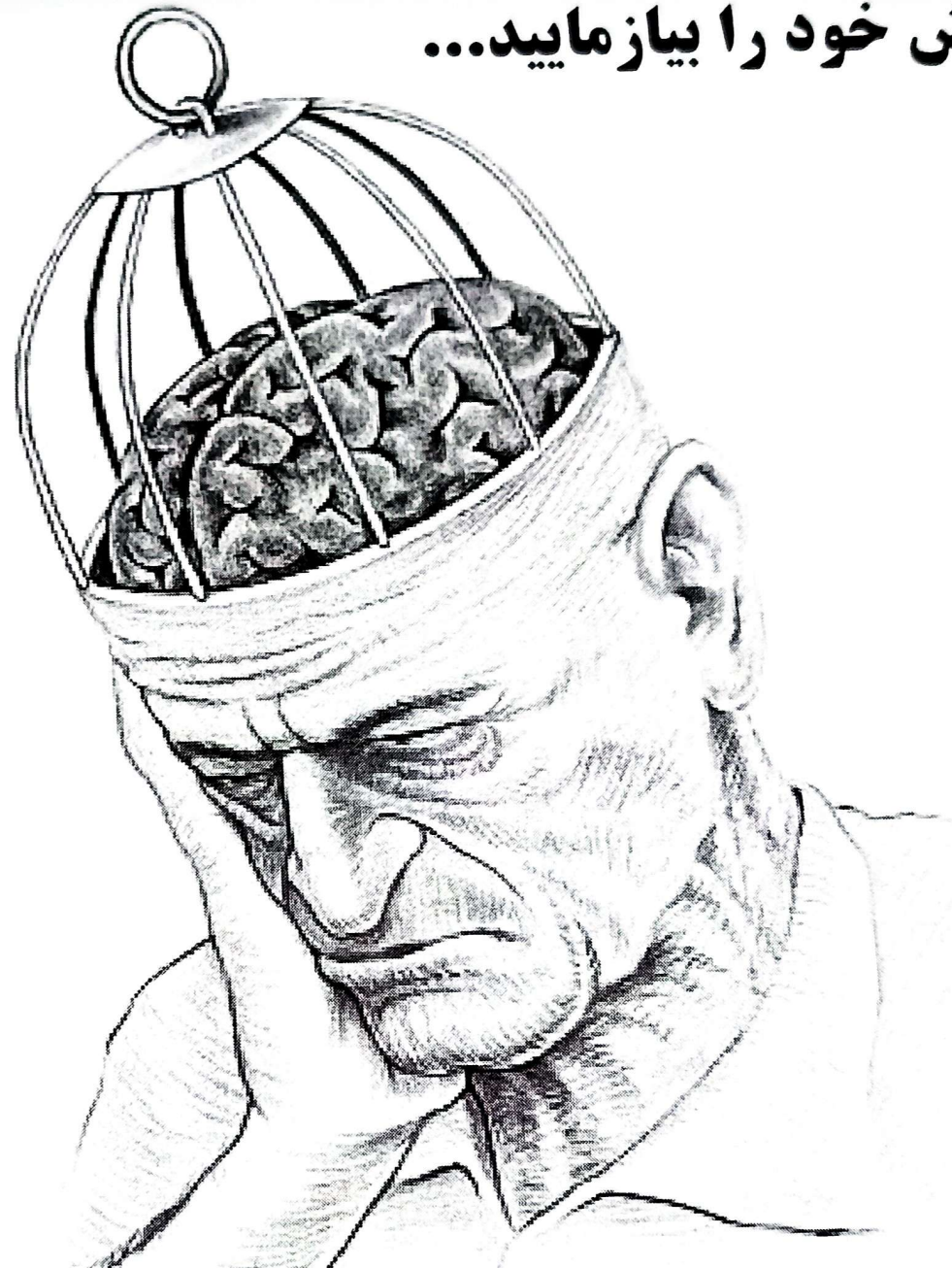
آقای. شاهره دوم. امتحان ۱۳۹۱

وقتی محققان ۳ سوال زیر را برای ۳۴۰۰ دانشجوی مطرح کردند، فقط ۱۷ درصد توانستند به هر سه سوال پاسخ درست دهند. شما چه می کنید؟

۱- یک توپ بیسبال و چوب آن روی هم ۱/۱۰ دلار ارزش دارند. چوب بیسبال یک دلار از توپ گرانتر است، قیمت توپ چقدر است؟

۲- اگر ۵ دقیقه طول بکشد تا ۵ دستگاه ۵ وسیله را بسازند، چقدر طول خواهد کشید تا ۱۰۰ دستگاه، ۱۰۰ وسیله بسازند؟

۳- در یک برکه، تعدادی نیلوفر آبی وجود دارد. تعداد نیلوفرهای آبی هر روز ۲ برابر می شود. اگر ۴۸ روز طول بکشد تا نیلوفرهای آبی کل برکه را بپوشانند، چند روز طول می کشد تا نیمی از برکه از نیلوفر آبی پوشیده شود؟



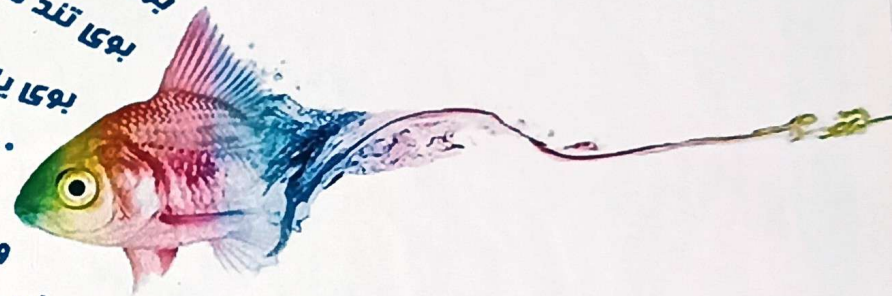
پاسخ های خود را از طریق شماره پیامک
کمیده برای ما ارسال کنید .

۰۹۳۸۲۶۹۳۸۵۱

بوی عیدی . بوی نوت . بوی گند رنگی
بوی تند ماهی دودی و سبب سفره ی نو
بوی یاس جانماز ترمه ی مادر بزرگ

...
شادی شکستن قلک پول

وحشت کم شدن سکه ی عیدی از شمردن زیاد
بوی اسکناس تا نخورده ی لای کتاب



با اینا زمستونو سر می کنم ..

با اینا خستگیمو در می کنم

با اینا بهارو باور می کنم ا

کودخانه
شهریار قلمرو - ۱۳۵۵